

People Insights

Redatto nel 2025



Politiche lavorative

Le persone del Gruppo ENAV rappresentano il fattore chiave per disegnare e rendere sostenibile il cielo del futuro. Grazie all'impegno e alla professionalità delle proprie persone, il Gruppo è in grado di fornire servizi di altissima qualità per il trasporto aereo, mantenendo un costante impegno nella creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e sostenibile, in cui ognuno possa sentirsi apprezzato e coinvolto. Tale impegno si estende a tutti i lavoratori dell'Azienda, ai lavoratori impiegati tramite appalto e ai diversi partner con cui il Gruppo collabora.

La Capogruppo ENAV e la controllata Techno Sky applicano il **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL)** del settore del trasporto aereo, che disciplina le condizioni di lavoro per il personale impiegato nel comparto dell'aviazione civile, sia a terra che in volo. La controllata IDS AirNav, invece, applica il CCNL Metalmeccanici. In tal senso, il Gruppo garantisce una retribuzione equa e adeguata alle previsioni dei contratti collettivi e della normativa applicabile, assicurando il riconoscimento di un adeguato salario e il diritto a condizioni di lavoro che siano rispettose della dignità della persona. Il CCNL definisce i giorni di ferie retribuite all'anno e le ore di lavoro. In linea con il CCNL (Titolo III-Orario di lavoro), il Gruppo stabilisce un limite massimo di 40 ore lavorative settimanali e garantisce che tutti i dipendenti maturino e usufruiscano di un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane per ogni anno di servizio. Inoltre, il Gruppo si impegna a monitorare sistematicamente gli orari di lavoro per garantire una corretta retribuzione delle eventuali ore di straordinario, nel rispetto dei limiti orari e dei regimi di compensazione previsti.

Il Gruppo ENAV è impegnato nel favorire iniziative finalizzate a supportare il **bilanciamento tra vita privata e vita professionale** (modalità di lavoro agile, flessibilità dell'orario, pianificazione delle attività compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale) evitando orari di lavoro eccessivi e tenendo conto delle esigenze reali dei dipendenti, si veda anche [Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione](#). Inoltre, come evidenziato anche nel Codice Etico, il Gruppo monitora costantemente il livello di rischio connesso allo stress da lavoro-correlato e pone in essere tutte le azioni necessarie a migliorare l'adeguatezza dei luoghi di lavoro e la percezione di questi da parte del personale. In particolare, promuove misure finalizzate a eliminare le fonti di stress che possono, a titolo esemplificativo, derivare da: orari di lavoro particolarmente pesanti, carichi di lavoro eccessivi, organizzazione del lavoro inadeguata rispetto alle competenze professionali, carenze infrastrutturali del luogo di lavoro quali scarsa illuminazione, temperature disagiati, scarse condizioni igieniche, spazi insufficienti. Il Gruppo ENAV, come dettagliato nella sezione "Welfare" all'interno del presente documento, offre ai suoi dipendenti (incluse le società controllate Techno Sky e IDS Air Nav) e ai loro familiari a carico una serie di misure di protezione sociale che integrano e migliorano le tutele previste dalle normative vigenti. Inoltre, il Gruppo mette a disposizione ulteriori politiche assicurative come la polizza infortuni, oltre a pacchetti per la prevenzione e al fondo pensionistico integrativo.

ENAV è impegnata nel **perseguimento della parità di genere** e nel luglio 2024 ha ottenuto la certificazione secondo la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 – "Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere". Inoltre, ENAV sta portando avanti gli obiettivi prefissati sulla tematica, quali: promuovere un ambiente di lavoro equo, inclusivo e sicuro, che valorizzi le persone attraverso selezione trasparente, crescita professionale, parità salariale tra uomini e donne, sostegno alla genitorialità e alla cura, equilibrio vita-lavoro e prevenzione di ogni forma di abuso.

Il Gruppo conduce periodicamente una valutazione e il monitoraggio del divario retributivo di genere all'interno dell'azienda, affinché si raggiunga la parità retributiva di genere. In particolare, la "Percentuale di divario retributivo a parità di livello lavorativo e competenze" e gli altri indicatori adottati per monitorare la parità retributiva di genere sono soggetti a verifica da parte di terzi indipendenti (si veda la certificazione al seguente link [Certificazione UNI/PdR 125:2022](#)). Con l'obiettivo di monitorare e perseguire la continua applicazione, nonché l'efficacia delle politiche adottate, il Gruppo si è dotato di un "Comitato Guida per la Parità di Genere". Inoltre, al fine di rendere concreto l'impegno del Gruppo nella promozione dell'equità salariale, nell'ambito della politica remunerativa del 2024 è stato definito un obiettivo di tipo "Long-Term Incentive" con riferimento al secondo ciclo 2024-2026 che prevede un indicatore relativo al «Gender pay gap – differenziale retributivo inferiore al 5%». Per ulteriori dettagli si veda [la Politica sulla Remunerazione e i compensi corrisposti](#).

La politica retributiva del Gruppo ENAV è differenziata in funzione del ruolo senza alcuna discriminazione di età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, o altro. In particolare, per l'Amministratore Delegato (AD) e i Dirigenti con responsabilità strategiche (DRS), oltre alla retribuzione fissa, è prevista una retribuzione legata al sistema di incentivazione variabile di breve e di lungo termine. A questi sistemi di incentivazione sono collegati obiettivi di natura economico-finanziaria e di natura ESG, nell'ottica di contribuire al raggiungimento dei risultati della strategia aziendale e al perseguimento degli interessi di lungo termine, in una logica di sostenibilità aziendale.

Tale sistema di incentivazione variabile è ancorato ad un processo di performance management basato sull'assegnazione annuale di obiettivi Management by Objectives (MBO) per tutto il management del Gruppo ENAV in una logica top-down, la misurazione del loro grado di conseguimento è effettuata con periodicità almeno annuale.

La rappresentanza sindacale è uno degli stakeholder interni chiave nel processo di creazione di valore per l'azienda. A tal proposito è presente una struttura organizzativa responsabile della gestione – a livello di Gruppo – dei rapporti con le organizzazioni sindacali, con i rappresentanti dei lavoratori e con le associazioni datoriali, anche organizzando riunioni periodiche e assicurando un adeguato livello di concertazione sulle tematiche attinenti alle condizioni di lavoro e ai diritti dei lavoratori. Tale struttura organizzativa coordina la partecipazione dei soggetti aziendali agli incontri in materia di relazioni industriali e assicura la gestione delle trattative sindacali a livello nazionale e territoriale, compresi i rinnovi periodici dei CCNL di riferimento, fino alla stipula degli accordi. Inoltre, in Italia la procedura di licenziamento collettivo, alla quale il Gruppo ENAV adempie, è regolata dalla Legge n. 223/1991, che impone obblighi di consultazione sindacale e preavviso.

Il [Codice Etico del Gruppo ENAV](#) ("Codice Etico") regola il complesso di diritti, doveri e responsabilità che ENAV e le società del Gruppo assumono nei confronti degli stakeholder con i quali interagiscono per lo svolgimento delle proprie attività, e trova applicazione agli organi sociali, al management, al personale dipendente, ai collaboratori esterni, ai partner commerciali, ai fornitori e a tutti coloro che intrattengono rapporti con la Società. L'adozione di principi di comportamento e standard etici da osservare nei rapporti con i terzi è manifestazione di impegno del Gruppo anche in relazione alla prevenzione dei reati di cui al D.Lgs. 231/01, nonché alla prevenzione dei fenomeni corruttivi e di frode, e in tal senso il Codice Etico forma parte integrante del Modello 231.

In quest'ottica, il Gruppo ENAV prevede specifici momenti formativi rivolti alle persone del Gruppo, inclusi nel Piano di Sostenibilità, negli ambiti della legalità, dell'anticorruzione, e della tutela dei diritti umani anche al fine di introdurre azioni di mitigazione efficaci sui suddetti temi. Il Codice Etico aggiornato, da ultimo nell'Esercizio 2025, ha il fine di esplicitare la piena adesione di ENAV a una cultura aziendale basata sul rispetto della vita e dei diritti umani (si veda la [politica sui diritti umani](#) adottata dal Gruppo ENAV), nonché l'impegno di condurre le attività di business in conformità alle norme, restrizioni, disposizioni e linee guida, nazionali e internazionali, in materia di politica nazionale ed estera nonché di sicurezza comune. Infine, il Codice Etico descrive ulteriori presidi – previsti dalle policy interne – con particolare riferimento alle tematiche ambientali, diversità e tutela delle pari opportunità, tutela e promozione dei diritti umani.

Nel 2024 Il Gruppo ENAV attraverso l'analisi di doppia materialità effettuata ha valutato per ogni tematica rilevante individuata, gli impatti e i rischi sui diritti umani dell'azienda. Inoltre, Il Gruppo adotta un processo di Enterprise Risk Management (ERM), nel quale sono valutati anche i rischi relativi ad aspetti ESG e al rispetto dei diritti umani. *(Per ulteriori informazioni di veda la [Relazione Consolidata di Sostenibilità 2024](#) pag. 73 e 96)*

Infine, il Gruppo si impegna a diffondere nei confronti dei propri dipendenti una cultura orientata alla tutela dell'ambiente, attraverso progetti di sensibilizzazione e formazione, oltre a promuovere l'utilizzo di modalità di trasporto a basso impatto ambientale per gli spostamenti casa-lavoro del personale, anche al fine di raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione del Gruppo. Inoltre, al fine di consolidare il posizionamento come leader tecnologico e far fronte ai cambiamenti legati alla transizione industriale del settore del trasporto aereo, il Gruppo sta implementando diversi percorsi formativi in ambito AI per supportare l'accrescimento delle competenze e l'utilizzo di nuovi strumenti attraverso un programma di *upskilling* e *reskilling*, in tal senso, nell'ambito della politica remunerativa del 2024 è stato definito un obiettivo di tipo "Long-Term Incentive" con riferimento al terzo ciclo 2025-2027 che prevede la "realizzazione di un programma di upskilling/reskilling delle competenze digitali, con particolare focus sugli strumenti di AI". Tali percorsi formativi rientrano nel nuovo Piano di Sostenibilità 2025-2029, che pone tra gli altri obiettivi quello di fornire alle persone del Gruppo ENAV le competenze necessarie per traguardare gli obiettivi strategici e industriali in linea con le evoluzioni in materia di sostenibilità.

Diversità, Equità e Inclusione (DEI)

Per il Gruppo ENAV promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione è un impegno etico e strategico, che pone l'obiettivo di creare un ambiente lavorativo in cui ogni individuo possa esprimersi al meglio delle proprie capacità secondo criteri di equità, inclusività e rispetto delle differenze individuali.

Come descritto sopra, il Gruppo ENAV si è dotato di una [Politica sulla Diversità, Equità e Inclusione](#) nell'ottica di concretizzare l'impegno nella valorizzazione delle proprie risorse umane e promuovere il sostegno di politiche a favore dell'inclusione, della diversità e delle pari opportunità, la suddetta politica si rivolge a tutte le persone presenti nell'ambito lavorativo compresi i fornitori e i partners.

Oltre alle misure descritte nel paragrafo precedente (la [certificazione sulla parità di Genere UNI/PdR 125:2022](#) e la definizione del Comitato Guida per la Parità di Genere), a partire dal 2019 il Gruppo ha istituito al suo interno la figura della Consigliera di Fiducia. Quest'ultima è una figura specializzata, esterna e imparziale – prevista nel Regolamento sugli abusi, le molestie e le violenze sul luogo di lavoro di cui il Gruppo ENAV si è dotato – chiamata a gestire e svolgere funzioni di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, agli abusi e alle molestie nei luoghi di lavoro. La Consigliera opera in collaborazione con la struttura HR, attivando processi di cura e protezione delle relazioni lavorative a rischio di discriminazione o molestia. La proficua collaborazione tra gli attori coinvolti in tale ambito consente di intervenire efficacemente nella gestione di eventuali episodi di discriminazione, abuso e molestie nei luoghi di lavoro. In particolare, il dipendente che abbia subito o sia esposto nel luogo di lavoro a discriminazioni, molestie sessuali e a violenze psicologiche può avvalersi di due tipologie di procedure: una informale, rivolgendosi direttamente alla Consigliera di Fiducia e una formale, ai sensi dell'ordinamento vigente in materia di responsabilità disciplinare. Per quanto riguarda la procedura informale, il dipendente chiede l'intervento della Consigliera attraverso l'indirizzo di posta elettronica dedicato. La Consigliera:

1. esamina il caso, e fornisce all'interessato ogni informazione utile;
2. in accordo con la persona offesa, valuta l'opportunità di un confronto, alla propria presenza, con il presunto responsabile, in coordinamento con la struttura HR dedicata;
3. si procede in via riservata all'acquisizione degli elementi e delle informazioni necessarie per la trattazione e la valutazione del caso, nel rispetto dei diritti sia della parte lesa che del presunto responsabile.

La Consigliera, coordinandosi con la struttura HR dedicata, comunicherà alla parte lesa ogni iniziativa del procedimento che intende assumere e le relative proposte conclusive per la risoluzione che ritiene opportuno promuovere. La procedura informale deve essere avviata senza ritardi e concludersi entro il termine di 60 giorni dalla richiesta dell'intervento.

Gli episodi di discriminazione o molestia possono essere formalmente gestiti anche attraverso il sistema Whistleblowing, secondo le modalità di escalation definite nel [Regolamento Whistleblowing](#). In tal senso come descritto nella [Relazione Consolidata di Sostenibilità 2024](#) (si veda pag. 143-144) sono previsti programmi di formazione e sensibilizzazione in tale ambito, in particolare anche sull'utilizzo del canale Whistleblowing.

Le azioni di prevenzione fanno invece riferimento ai processi di informazione e alle iniziative di sensibilizzazione, nonché al rafforzamento della governance di Gruppo sui temi di diversità, equità e inclusione.

In ambito formativo, sono stati avviati percorsi di rafforzamento e sviluppo rivolti alle donne che ricoprono figure manageriali e iniziative di formazione rivolte all'intera popolazione aziendale. Ad esempio, sono stati attivati percorsi di sviluppo delle competenze manageriali e di *mentorship* cross-aziendale e sono state proposte specifiche "pillole" formative in modalità *e-learning* sui temi delle discriminazioni e delle molestie sul luogo di lavoro e degli *unconscious bias*. Inoltre, il *management* di Gruppo (66 responsabili di Strutture Organizzative) sono stati coinvolti in un corso di formazione sul tema del *Diversity Management* e della gestione dei team. Infine, tutta la popolazione aziendale è stata invitata a usufruire di un catalogo di corsi di formazione e *talks* sui temi di diversità e inclusione, e a partecipare alla maratona interaziendale "*4Weeks 4Inclusion*" a cui il Gruppo ENAV ha preso parte.

Particolare attenzione viene dedicata anche al tema del linguaggio inclusivo, sia attraverso sessioni di formazione dedicate e rivolte a tutta la popolazione aziendale, sia attraverso la pubblicazione di documenti di governance utili a definire linee guida in merito: si veda la Social media Policy e la Communication Policy, entrambe orientate dai principi della diversità e inclusione.

Nell'ambito della tutela dalla violenza di genere, con il progetto *SupportHer* è stato attivato un servizio di ascolto e primo orientamento interno rivolto a persone che sono state oggetto di violenza nei rapporti interpersonali in ambito extralavorativo. Le figure *SupportHer* sono persone interne all'azienda adeguatamente formate e facilmente raggiungibili all'interno dell'azienda da chi desideri mettersi in contatto.

Sono proseguite le attività avviate nel progetto "*Improve yourself*" rivolto a lavoratori con disabilità. Infine, è proseguito il progetto "Nuove Rotte" – già avviato nel 2022 – con l'obiettivo di supportare con un percorso di *life coaching* le persone che si avvicinano alla fine della propria carriera lavorativa, che rappresenta un importante momento di cambiamento. Il target dei destinatari sono le persone del Gruppo ENAV il cui pensionamento è previsto nei 4 mesi successivi. Il percorso è articolato in quattro sessioni di *life coaching*, svolte da remoto e a distanza di circa due settimane l'una dall'altra, di cui due sessioni antecedenti e due successive alla data di pensionamento.

Gli impatti positivi generati dalle iniziative promosse nell'ambito della diversità e dell'inclusione vengono monitorati costantemente attraverso la raccolta di feedback e la previsione di specifici momenti di restituzione dei risultati agli stakeholder. Infatti, la survey "Diversity and Inclusion" e i *focus group* tematici attivati hanno permesso di raccogliere le principali esigenze e i risultati orienteranno le azioni successive.

Verso l'esterno sono state attivate iniziative volte a far conoscere la realtà del Gruppo ENAV, con l'obiettivo di ampliare la platea di potenziali candidati e persone interessate alle professionalità e alle attività di ENAV con l'obiettivo di attrarre le giovani generazioni e promuovere le carriere STEM femminili. In particolare, ENAV si è rivolta alla popolazione scolastica attivando il progetto "ENAV incontra le scuole", che ha visto la diffusione di un video promozionale presso le scuole secondarie di secondo grado del territorio nazionale e l'organizzazione di incontri presso scuole secondarie di primo grado per promuovere la conoscenza delle professioni legate al trasporto aereo. Inoltre, ENAV ha partecipato al Progetto "*Inspiring Girls*", grazie al quale una ingegniera di ENAV e una figura HR hanno incontrato studenti delle scuole secondarie di primo grado con l'obiettivo di ispirare le giovani generazioni verso le carriere STEM.

Infine, nel corso del 2023, è stato siglato un accordo con una rete di servizi in ambito sanitario (ASL) e dell'inserimento al lavoro di persone con disabilità, con la partecipazione di un'associazione di terzo

settore per l'inclusione di persone con disabilità, al fine di ospitare un tirocinio di inclusione sociale presso la Società Techno Sky.

Formazione

Considerata la rilevanza strategica del capitale umano per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Gruppo, ampia attenzione viene dedicata alle iniziative connesse alla formazione e allo sviluppo delle competenze. Il Gruppo ritiene che la valorizzazione del capitale umano rappresenti non solo un beneficio interno in termini di business ma un pilastro essenziale per la crescita sostenibile e la creazione di valore a lungo termine. Per perseguire tali obiettivi il Gruppo ENAV annualmente definisce un Piano della formazione sulla base dei requisiti raccolti da tutto l'ecosistema aziendale. Nella definizione del Piano annuale della formazione è posta particolare attenzione non solo ai driver strategici e ai bisogni che emergono dalle strutture organizzative ma anche all'integrazione dei piani di formazione con il più ampio sistema di gestione delle risorse umane. I programmi di formazione sono rivolti a tutta la popolazione aziendale, compresi i dipendenti a tempo determinato e part-time. Di seguito alcune delle attività di formazione portate avanti dal gruppo:

Sviluppo della leadership e coaching: il Gruppo ENAV ha avviato un progetto di uniformità e divulgazione dei modelli di leadership. Il programma è rivolto in particolare ai responsabili di nuova nomina così da trasmettergli la conoscenza di base e una serie di metodologie e strumenti che risultano immediatamente spendibili nell'esercizio del ruolo. Il programma prevede 4 giornate di formazione in modalità sincrona intraziendale con la finalità di trasmettere le conoscenze di base e un lavoro di networking e di reciproco scambio di feedback, guidati dai docenti su attività che permettano la sedimentazione dei concetti e degli strumenti presi in analisi. A valle degli incontri d'aula ciascun partecipante ha accesso a 3 sessioni di coaching individuale, svolte da un coach certificato per approfondire temi specifici correlati alla realtà in cui è collocato. L'applicazione del programma permette ai partecipanti di acquisire competenze manageriali, rispetto al background fortemente tecnico, permettendo di creare valore all'interno dei rispettivi team e contribuendo alla creazione di un ambiente di confronto e condivisione. Inoltre, sono stati attivati percorsi di coaching individuale per supportare i manager del Gruppo nello sviluppare e consolidare il proprio ruolo funzionale al raggiungimento degli obiettivi di business. Il programma ha consentito il coinvolgimento anche del diretto responsabile del coach.

Educazione culturale: il Gruppo ENAV ha posto particolare rilevanza alle tematiche della Diversità e Inclusione. Con particolare riferimento al 2024 si evidenziano le seguenti iniziative: programmi di formazione in modalità e-learning dedicati a riconoscere e contrastare le molestie di genere sui luoghi di lavoro, gli unconscious bias e all'adozione di un linguaggio consapevole per l'adozione di una comunicazione inclusiva nei contesti aziendali. Nello stesso anno sono stati svolti appuntamenti webinar di sensibilizzazione volti a incrementare la consapevolezza su temi come: la violenza di genere, propedeutico al lancio del progetto Support Her avvenuto nel 2025, e sull'impiego di un linguaggio consapevole e inclusivo. Per favorire la permeabilità dei contenuti su temi di diversità e inclusione è stata avviata una partnership con un'azienda dedicata che consentisse ai colleghi del Gruppo la possibilità di prendere parte a talks e webinar su temi come: la parità di genere, la disabilità, i bias, differenze di background culturale e la comunicazione inclusiva. Oltre alle attività di informazione mediata attraverso i webinar e i talks, si rappresenta la disponibilità sull'house organ aziendale di articoli su base bimestrale dedicati all'approfondimento di tematiche D&I e presentazione di iniziative svolte.

Programma di transizione digitale: il Gruppo ENAV consapevole progresso tecnologico che sta interessando il settore del trasporto aereo, influente su molti aspetti di business, mette a disposizione

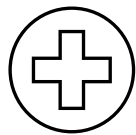
della propria popolazione una serie di interventi in modalità sincrona e asincrona capaci di fornire un aggiornamento costante da un punto di vista tecnico. Le principali tipologie di intervento hanno riguardato: percorsi di e-learning dedicati all'approfondimento dei tool quotidiani della suite Microsoft per consentire l'impiego efficiente degli strumenti della suite e interventi in modalità webinar dedicati all'impiego di strumenti di intelligenza artificiale disponibili in azienda.

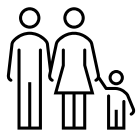
Welfare aziendale

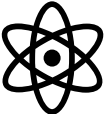
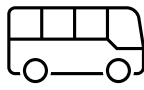
Il Gruppo ENAV è fermamente convinto che il benessere delle proprie persone sia essenziale per la loro soddisfazione e il loro successo, e per questo ha implementato politiche di welfare aziendale finalizzate a migliorare la qualità della vita sul lavoro. Inoltre, il Gruppo ENAV si impegna nella progettazione e pianificazione di progetti finalizzati al miglioramento del *work-life balance*, attraverso un'attenta politica di ascolto degli stakeholder interni.

In particolare, con l'obiettivo di fornire un supporto concreto e favorire la conciliazione tra tempi di vita e lavoro, il Gruppo ha definito e condiviso con le parti sociali un modello di lavoro che riconosce a tutti i lavoratori – compatibilmente con la tipologia di mansione – la possibilità di svolgere in lavoro agile fino a tre giorni alla settimana, con una maggiore flessibilità oraria all'interno della giornata e, inoltre, offre soluzioni di lavoro part-time e orario di lavoro flessibili e telelavoro.

Un welfare efficace non può prescindere da adeguate politiche di ascolto, finalizzate a definire i bisogni e le aspettative delle persone, che ENAV ha introdotto allo scopo di poter offrire poi servizi e benefici utili e apprezzati, definendo così anche il perimetro di azione.

Ambito	Iniziativa	Descrizione
Politiche sociali 	Fondo Pensionistico Integrativo PrevAer	Il Gruppo ENAV contribuisce al fondo nella misura del 3% dello stipendio della persona aderente, in aggiunta al 2% versato dalla stessa persona.
Politiche assicurative 	Polizza Sanitaria Integrativa	Assicura la persona e il suo nucleo familiare in caso di malattia e infortuni, coprendo le spese mediche e sanitarie sia per ricovero che per spese extra-ospedaliere (visite specialistiche ed esami diagnostici), con un premio sostenuto totalmente dal Gruppo ENAV; rimane a carico della persona il solo premio per i familiari non a carico.
	Pacchetti prevenzione	Sono previsti <i>check up</i> medici e odontoiatrici, pacchetti generali e specifici per sesso ed età.
	Polizza Infortuni	Indennizza le persone del Gruppo ENAV in caso di invalidità permanente causata da infortuni occorsi sia durante le attività lavorative sia extra-lavorative.
Salute 	Progetto Yes We Care	Il progetto "Yes We Care" ha l'obiettivo di migliorare il benessere generale delle persone di ENAV. Il progetto prevede l'erogazione di contenuti (webinar, video pillole, decaloghi) che incoraggiano la prevenzione e l'adozione di stili di vita più sani. Le tematiche trattate sono l'alimentazione, l'attività fisica e, in particolare, il rapporto tra lavoro e salute mentale, con un focus sullo stress lavoro-correlato, al fine di favorire la consapevolezza e la prevenzione.

Ambito	Iniziativa	Descrizione
Famiglia 	Il congedo parentale	Per quanto concerne la tutela della famiglia, durante il periodo di congedo maternità obbligatorio, della durata di 5 mesi (caregiver primario), la società ENAV riconosce ai propri dipendenti l'intero ammontare della retribuzione, a fronte dell'80% riconosciuto dalla normativa vigente. Per il congedo parentale (della durata di 10 mesi tra i due genitori, elevabili a 11 mesi se il padre usufruisce di almeno 3 mesi di congedo) può essere fruito entro i primi 12 anni di vita del bambino. ENAV riconosce ai propri dipendenti sia per il caregiver primario che non primario: - un mese all'80% entro i tre anni del bambino o tre anni dall'ingresso in famiglia; - un mese all'80% entro i sei anni del bambino o sei anni dall'ingresso in famiglia nel caso in cui uno dei genitori fruisca nell'anno 2024 di almeno un giorno di congedo di maternità o di congedo di paternità obbligatorio oppure di congedo di paternità alternativo; in assenza di queste condizioni il mese all'80% è retribuito entro i tre anni del bambino o tre anni dall'ingresso in famiglia; - quattro mesi al 40% entro i tre anni del bambino o tre anni dall'ingresso in famiglia; - per i periodi non goduti entro i termini sopra indicati, il trattamento economico sarà al 30% fino al dodicesimo anno di età del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento). Sempre nell'ambito delle politiche a supporto per i genitori, ENAV riconosce il congedo retribuito in caso di malattia dei figli attraverso una retribuzione, per i primi 30 giorni di permesso, pari al 50% e un permesso per lo svolgimento di prestazioni mediche specialistiche.
	Work-Child Balance	Progetto rivolto ai neogenitori, dai mesi prima della nascita fino al secondo anno di vita del figlio, con l'obiettivo di accompagnare le persone del Gruppo nell'esperienza della genitorialità in rapporto al lavoro. Il progetto prevede la facilitazione all'accesso ai servizi offerti, la rimodulazione dell'orario lavorativo, parcheggi riservati, l'accesso alla rete nazionale di specialisti per l'infanzia (pediatri, psicologi, pedagogisti, nutrizionisti) e la partecipazione a webinar formativi su temi di interesse per i neogenitori.
Work-life balance 	Le "ferie solidali"	I dipendenti del Gruppo ENAV possono cedere, a titolo gratuito, parte delle proprie ferie a vantaggio di colleghi che presentino situazioni familiari di difficoltà. In ENAV l'iniziativa è stata estesa anche in favore delle persone che nel proprio ambito familiare abbiano genitori, coniuge, convivente more uxorio e figli maggiorenni nelle medesime particolari condizioni di salute espressamente contemplate dalla legge.
Money saving 	Piattaforma per l'erogazione di servizi di welfare aziendale	Consente alle persone di ENAV la conversione in benefit del Premio di Risultato attraverso l'acquisto di beni (es. spesa, shopping, carburante) e di servizi (sport & benessere es. abbonamenti per la palestra, viaggi, e formazione). La piattaforma è disponibile anche per i dipendenti di IDS AirNav per la fruizione del bonus di welfare aziendale previsto dal contratto CCNL Metalmeccanici.
	Portale di scontistica "Corporate Benefit" e "Vip District"	Queste piattaforme di scontistica mettono a disposizione delle persone del Gruppo ENAV ampie agevolazioni in campo bancario, assicurativo, tempo libero, cultura, mobilità e fitness. Inoltre, sono state stipulate ulteriori convenzioni con aziende ed organizzazioni, con un'attenzione particolare a quelle che propongono prodotti e servizi a vocazione etico-ambientale (es. acquisto mezzi elettrici, vendite contro spreco alimentare).

Ambito		Iniziativa	Descrizione
Sostegno all'istruzione			Le piattaforme offrono opportunità di scontistica e agevolazioni economiche anche per i genitori, al fine di supportare il benessere familiare. Questi vantaggi includono riduzioni sui costi di servizi educativi, attività ricreative per bambini, acquisti di beni di prima necessità e altro, contribuendo concretamente a migliorare la qualità della vita e a favorire un migliore equilibrio tra vita privata e professionale.
		Buoni pasto	Il Gruppo ENAV prevede il “Servizio sostitutivo di mensa” reso tramite l'erogazione di buoni pasto (previsti anche in presenza di una mensa aziendale e durante le giornate di Lavoro Agile).
		Let's talk about...	Il progetto, destinato ai figli dei dipendenti del Gruppo Enav, offre dei percorsi dedicati sia ai ragazzi dai 16 ai 19 anni sia per quelli dai 20 ai 28 anni, per l'orientamento universitario e quello lavorativo. Per i primi, il progetto “Let's talk about your education” offre l'opportunità di confrontarsi, durante due webinar, con mentor e HR, partecipare a quiz sui temi dell'orientamento accademico, scoprire i trend sulle Università e percorsi di studi più richiesti. Nell'edizione 2024 hanno partecipato 60 ragazzi. Per i ragazzi più grandi, il progetto “Let's talk about your career” è destinato, durante i tre webinar organizzati, a combinare il dialogo diretto con i selezionatori, il racconto delle storie dei professionisti ENAV, la scoperta dei nuovi ruoli più richiesti nelle aziende e i consigli sul job profile per sviluppare una strategia di ricerca attiva di lavoro. Hanno partecipato 45 ragazzi.
Mobility		Bando “Globe”	L'iniziativa GLOBE (Grants for Learning Opportunities Beyond the Edge), ha l'obiettivo di promuovere l'importanza dell'educazione internazionale e il multiculturalismo. Il progetto, rivolto ai figli dei dipendenti, è finalizzato a offrire a studenti della scuola secondaria superiore un percorso di mobilità internazionale, di crescita umana, sociale e culturale, attraverso la frequenza di un interno anno scolastico (4° superiore) o parte di esso (semestre) presso istituti esteri. Nel corso del 2024 sono state assegnate 7 borse di studio.
		Navetta e parcheggio	Per la Sede centrale di Roma sono state sviluppate delle sinergie con l'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato: • l'uso del parcheggio dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato per aumentare il numero di posti disponibili per il personale del Gruppo ENAV; • un servizio navetta che collega il parcheggio dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato con la sede centrale ENAV; • un servizio navetta dai principali snodi del trasporto pubblico locale (Stazioni Tiburtina e Nomentana) alla Sede centrale di ENAV.

Salute e sicurezza

Il Gruppo ENAV consapevole dell'importanza di preservare la salute e la sicurezza delle proprie persone e delle terze parti interessate, si dedica con costanza e impegno a promuovere un ambiente di lavoro sano e sicuro. Tale impegno è formalizzato nella politica di [Health and Safety di Gruppo](#), che costituisce il quadro di riferimento per l'intero sistema di gestione in materia. La Politica definisce i principi guida, le priorità di intervento e i piani d'azione volti a prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali, oltre a stabilire obiettivi qualitativi e quantitativi orientati al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza.

Inoltre, al fine di perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro le società del Gruppo hanno adottato un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) conforme allo standard internazionale ISO 45001:2018 e nel rispetto della normativa italiana di cui al D.Lgs. 81/2008.

Il Gruppo al fine di affrontare i rischi individuati anche nell'analisi di materialità relativamente alle tematiche di Salute e Sicurezza, così come tutti gli altri, definisce le priorità e gestisce le azioni appropriate nell'ambito delle responsabilità definite nell'apparato di procure/deleghe HSE tra le quali:

- garantire che tutti i dipendenti, nell'ambito della propria mansione, siano costantemente informati, formati ed addestrati per operare con piena consapevolezza dei rischi connessi con le attività, in condizioni operative ordinarie e di emergenza, assicurandone il controllo mediante piani adeguati, anche al fine di ridurre possibili incidenti;
- effettuare monitoraggi ambientali;
- assicurare lo svolgimento di analisi tempestive nei casi di incidenti, di mancati incidenti (near miss) e di situazioni che espongono ad un rischio per la salute e sicurezza sul lavoro;
- assicurare che gli impianti/sistemi, le attrezzature e i luoghi di lavoro siano mantenuti costantemente conformi alle normative vigenti;
- garantire il rispetto degli adempimenti previsti dalla normativa vigente nel caso di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- eliminare o ridurre i rischi per i lavoratori e per le altre parti interessate che potrebbero essere esposti ai pericoli per la Salute e Sicurezza sul lavoro associati alle proprie attività;
- definire misure finalizzate a gestire e rispondere a situazione di emergenza;
- condurre risk assesment in ambito SSL, al fine di identificare potenziali cause di danno sul luogo di lavoro;
- migliorare con continuità le prestazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Il Gruppo ENAV assicura, in tal senso, la definizione di adeguati programmi per il raggiungimento degli obiettivi quantitativi, volti alla gestione e alla definizione delle priorità da attribuire ai rischi in ambito Salute e Sicurezza, che si è prefissata e che contengono:

- l'indicazione delle responsabilità per il raggiungimento degli obiettivi;
- i tempi entro i quali gli obiettivi devono essere raggiunti;
- le risorse assegnate;
- indicatori per il loro monitoraggio;

Inoltre, valuta periodicamente i progressi ottenuti rispetto ai target fissati, in particolare quelli relativi alla riduzione e prevenzione dei rischi per la salute.

Come previsto nel D.Lgs. 81/08 e s.m.i., l'Azienda, mediante delibera del Consiglio di Amministrazione, assicura la disponibilità delle risorse essenziali (risorse umane e competenze specialistiche, infrastrutture organizzative, risorse tecniche e finanziarie) al fine di stabilire, attuare, mantenere vivo e migliorare il SGSSL certificato secondo lo standard ISO 45001:2008. A tal fine, vengono effettuati audit interni periodici nelle sedi aziendali volti a verificare l'efficacia del sistema, garantire la conformità ai requisiti della norma e promuovere il miglioramento continuo.

Per ulteriori informazioni si vedano [Health and Safety Policy](#) e la [Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità](#).

Principali indicatori sulle persone del Gruppo ENAV

Tabella 1. Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale, area geografica (in cui sono impegnati) e genere.

Dipendenti (headcount)	u.m.	2024				2023				2022				2021		
		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale
Contratto a tempo determinato	N°	2	3	5		7	0	7		2	3	5		1	0	1
<i>Italia</i>		2	3	5		7	0	7		2	3	5		1	0	1
<i>America</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0
<i>Asia</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0
<i>Altro - Europa</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0
Contratto a tempo indeterminato		3.474	897	4.371		3.376	871	4.247		3.331	849	4.180		3.273	832	4.105
<i>Italia</i>		3.474	897	4.371		3.376	871	4.247		3.331	849	4.180		3.273	831	4.104
<i>America</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0
<i>Asia</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	1	1
<i>Altro - Europa</i>		0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0
Totale		3.476	900	4.376		3.383	871	4.254		3.333	852	4.185		3.274	832	4.106

Tabella 2. Numero totale di dipendenti suddivisi per tipologia di impiego e genere.

Dipendenti (headcount)	u.m.	2024				2023				2022				2021		
		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale		Uomo	Donna	Totale
Dipendenti full-time	N°	3.469	885	4.354		3.374	854	4.228		3.324	831	4.155		3.264	807	4.071
Dipendenti part-time		7	15	22		9	17	26		9	21	30		10	25	35
Totale		3.476	900	4.376		3.383	871	4.254		3.333	852	4.185		3.274	832	4.106

Tabella 3. Dipendenti suddivisi per gruppo di età, genere e livello.

Dipendenti (headcount)	2024						2023						2022						2021					
	Uomo		Donna		Totale		Uomo		Donna		Totale		Uomo		Donna		Totale		Uomo		Donna		Totale	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Dirigenti	51	1,2%	5	0,1%	56	1,3%	48	1,1%	4	0,1%	52	1,2%	48	1,1%	3	0,1%	51	1,2%	46	1,1%	4	0,1%	50	1,2%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	8	0,2%	1	0,0%	9	0,2%	8	0,2%	0	0,0%	8	0,2%	4	0,1%	0	0	4	0,1%	7	0,2%	1	0	8	0,2%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	43	1,0%	4	0,1%	47	1,1%	40	0,9%	4	0,1%	44	1,0%	44	1,1%	3	0,1%	47	1,1%	39	0,9%	3	0,1	42	1,0%
Quadri	347	7,9%	70	1,6%	417	9,5%	344	8,1%	64	1,5%	408	9,6%	347	8,3%	63	1,5%	410	9,8%	351	8,5%	61	1,5%	412	10%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	70	1,6%	18	0,4%	88	2,0%	80	1,9%	18	0,4%	98	2,3%	90	2,2%	20	0,5%	110	2,6%	99	2,4%	25	0,6%	124	3%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	277	6,3%	52	1,2%	329	7,5%	264	6,2%	46	1,1%	310	7,3%	257	6,1%	43	1,0%	300	7,2%	252	6,1%	36	0,9%	288	7%
Impiegati	3.055	69,8%	825	18,9%	3.880	88,7%	2.966	69,7%	803	18,9%	3.769	88,6%	2.911	69,6%	786	18,8%	3.697	88,3%	2.842	69,2%	767	18,7%	3.609	87,9%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	350	8,0%	69	1,6%	419	9,6%	268	6,3%	47	1,1%	315	7,4%	200	4,8%	31	0,7%	231	5,5%	162	3,9%	23	0,6%	185	4,5%
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	1.577	36,0%	428	9,8%	2.005	45,8%	1.581	37,2%	428	10,1%	2.009	47,2%	1.617	38,6%	432	10,3%	2.049	49%	1.631	39,7%	433	10,5%	2.064	50,3%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	1.128	25,8%	328	7,5%	1.456	33,3%	1.117	26,3%	328	7,7%	1.445	34,0%	1.094	26,1%	323	7,7%	1.417	33,9%	1.049	25,5%	311	7,6%	1.360	33,1%
Operai	23	0,5%	0	0,0%	23	0,5%	25	0,6%	0	0,0%	25	0,6%	27	0,6%	0	0	27	0,6%	35	0,9%	0	0	35	0,9%
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	2	0,0%	0	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0	0,0%	2	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>	10	0,2%	0	0,0%	10	0,2%	11	0,3%	0	0,0%	11	0,3%	12	0,3%	0	0	12	0,3%	18	0,4%	0	0	18	0,4%
<i>età superiore ai 50 anni</i>	11	0,3%	0	0,0%	11	0,3%	12	0,3%	0	0,0%	12	0,3%	15	0,4%	0	0	15	0,4%	17	0,4%	0	0	17	0,4%
Totale	3.476	79,4%	900	20,6%	4.376	100,0%	3.383	79,5%	871	20,5%	4.254	100,0%	3.333	79,6%	852	20,4%	4.185	100%	3.274	79,7%	832	20,3%	4.106	100%

Workforce breakdown

Tabella 4 Workforce breakdown: **gender**

Workforce breakdown: gender	u.m.	2024
Donne in posizioni di top management	%	9%
Donne in posizioni manageriali		22%
Donne in posizioni manageriali junior		23%

Donne in posizioni di top management: percentuale di donne che ricoprono posizioni dirigenziali di alto livello ((massimo due livelli dal CEO) sul totale delle posizioni dirigenziali.

Donne in posizioni manageriali: percentuale di donne che ricoprono posizioni manageriali (junior, middle e top) sul totale delle posizioni manageriali.

Donne in posizioni manageriali junior: percentuale di donne che ricoprono posizioni manageriali junior sul totale delle posizioni manageriali junior.

Tabella 5 Workforce breakdown: **nationality**

Workforce breakdown: nationality	u.m.	2024
Italia	%	98,63
Svizzera		0,39
Germania		0,32
Ucraina		0,25
Romania		0,25
Stati Uniti d’America		0,16

Il Gruppo ENAV impiega 4.376 dipendenti di cui il 98% con nazionalità italiana. Questo è dovuto a fattori strettamente legati al core business, ovvero la gestione dello spazio aereo nazionale di competenza italiana. Tuttavia, internamente vengono monitorate anche informazioni relative alla nazionalità e alla cittadinanza, di cui si riporta sopra una sintesi.

Tabella 6 Numero dei nuovi assunti, per gruppo di età, genere e area geografica.

Numero dei nuovi assunti	u.m.	2024			2023			2022			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	N°	408	99	507	350	69	419	338	66	404	226	20	246
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		322	69	361	274	48	322	238	34	272	176	16	192
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		94	29	123	63	19	82	85	32	117	48	4	52
<i>età superiore ai 50 anni</i>		22	1	23	13	2	15	15	0	15	2	-	2
America		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro- Europa		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale		408	99	507	350	69	419	338	66	404	226	20	246
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		322	69	361	274	48	322	238	34	272	176	16	192
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		94	29	123	63	19	82	85	32	117	48	4	52
<i>età superiore ai 50 anni</i>		22	1	23	13	2	15	15	-	15	2	-	2

Costo medio di assunzione (costo medio dell'assunzione di un nuovo dipendente a tempo pieno nell'anno di riferimento): 1.202,36€

In merito ai passaggi infragruppo per l'anno 2024, si evidenzia quanto segue:

In ENAV sono state assunte 4 risorse da Techno Sky, nello specifico:

- 1 donne di cui: 0 donne di età <30 anni; 0 donne di età compresa tra 30 e 50 anni; 1 donna di età >50 anni.
- 3 uomini di cui: 0 dipendenti <30 anni; 2 dipendenti tra 30 e 50; 1 dipendenti >50 anni.

In ENAV sono state assunte 10 risorse da IDS, nello specifico:

- 2 donne di cui: 1 donne di età <30 anni; 1 donne di età compresa tra 30 e 50 anni; 0 donne di età >50 anni.
- 8 uomini di cui: 2 dipendenti <30 anni; 5 dipendenti tra 30 e 50; 1 dipendenti >50 anni

Tabella 7 Tasso di turnover

Tasso di turnover	u.m.	2024			2023			2022			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Italia	%	9,06	7,78	8,80	8,87	5,74	8,23	8,37	5,28	7,74	7,7	4,09	6,97
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		5,01	4,56	4,91	5,00	2,87	4,56	5,13	2,46	4,59	4,73	1,56	4,09
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		1,12	1,11	1,12	1,06	0,80	1,01	0,96	0,70	0,91	0,46	0	0,37
<i>età superiore ai 50 anni</i>		2,93	2,11	2,77	2,81	2,07	2,66	2,28	2,11	2,25	2,50	2,53	2,51
America		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asia		0	0	0	0	0	0	100	0	100	0	100	100
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	100	0	0	0	100	100
Altro - Europa		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale		9,06	7,78	8,80	8,87	5,74	8,23	8,40	5,28	7,77	7,7	4,21	6,99

Tabella 8 Tasso di turnover volontario

Tasso di turnover volontario	u.m.	2024	2023	2022	2021
Totale	N°	2,2%	1,6%	1,4%	1,4%
<i>Italia</i>		2,2%	1,6%	1,4%	1,4%
<i>America</i>		0	0	0	0
<i>Asia</i>		0	0	0	0
<i>Altro - Europa</i>		0	0	0	0

Tabella 9 Ore medie di formazione

Ore di formazione (aula ed e-learning)	u.m.	2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	Ore	142.883	21.980	164.863	211.672	24.572	236.243
Numero totale di dipendenti	N°	3.476	900	4.376	3.383	871	4.254
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti	Ore/N.	41,11	24,42	37,67	62,57	28,21	55,33
Numero totale di ore di formazione erogate a dirigenti	Ore	523	33	556	733	75	808
Numero totale di dirigenti	N°	51	5	56	48	4	52
Ore medie di formazione erogate a dirigenti	Ore/N.	10,26	6,60	9,93	15,26	18,75	15,53
Numero totale di ore di formazione erogate a quadri	Ore	3.787	893	4.681	5.164	1.068	6.231
Numero totale di quadri	N°	347	70	417	344	64	408
Ore medie di formazione erogate a quadri	Ore/N.	10,91	12,76	11,22	15,01	16,68	15,27
Numero totale di ore di formazione erogate a impiegati	Ore	138.120	21.054	159.173	204.973	23.429	228.402
Numero totale di impiegati	N°	3.055	825	3.880	2.966	803	3.769
Ore medie di formazione erogate a impiegati	Ore/N.	45,21	25,52	41,02	69,11	29,18	60,60
Numero totale di ore di formazione erogate a operai	Ore	453	N/A	453	803	N/A	803
Numero totale di operai	N°	23	0	23	25	0	25
Ore medie di formazione erogate a operai	Ore/N.	19,70	0	19,70	32,12	0	32,12

Importo medio speso per la formazione e lo sviluppo per ETP: 3.909,35€

Tabella 10 Numero di ore medie di formazione in aula ed e-learning in materia di salute e sicurezza sul lavoro suddivise per genere e categoria

Ore medie di formazione per genere e livello	u.m.	2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	Ore	2,45	1,00	2,38	3,06	1,00	3,00
Quadri		4,05	4,79	4,15	1,43	0,76	1,35
Impiegati		6,72	6,51	6,69	1,27	1,04	1,23
Operai		8,10	N/A	8,10	0,97	N/A	0,97
Totale		21,32	12,30	21,32	6,73	2,80	6,55

Tabella 11 Numero di ore medie di formazione ambientale in aula ed e-learning divise per genere e categoria.

Ore medie di formazione per genere e livello	u.m.	2024			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	Ore	2,00	0	2,00	2,00	0	2,00
Quadri		1,93	2,04	1,94	2,36	4,25	2,68
Impiegati		1,40	1,05	1,36	4,33	2,00	4,22
Operai		0	0	0	0	0	0
Totale		5,33	3,09	5,30	8,69	6,25	8,90

Tabella 12 Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione.

Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	u.m.	2024	2023	2022	2021
Percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	%	100%	100%	100%	100%

Nota: nel calcolo è escluso il personale Dirigente.

Tabella 13 Numero di infortuni sul lavoro registrabili, tassi di infortuni e numero di ore lavorate per i dipendenti

				2024	2023	2022	2021
Decessi			u.m.	Totale	Totale	Totale	Totale
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	Lavoratori dipendenti	n.		-	-	-	-
Numero di decessi dovuti a lesioni e malattie connesse al lavoro	Altri lavoratori*			-	-	-	-
Infortuni							
Totale numero di infortuni registrabili	Lavoratori dipendenti	n.		4	12	5	7
	Altri lavoratori*			2			
Numero totale di ore lavorate	Lavoratori dipendenti		Ore	6.360.385,00	6.225.539,02	6.037.213	5.910.354
Tasso di infortuni registrabili	Lavoratori dipendenti	n.		0,63	1,93	0,83	1,18
Numero di giornate perdute a causa di lesioni e decessi sul lavoro dovuti a infortuni sul lavoro, malattie connesse al lavoro e decessi a seguito di malattie	Lavoratori dipendenti	n.		133	-	-	-
	Altri lavoratori*			80	-	-	-
Tasso di giornate lavorative perse (LWR)	Lavoratori dipendenti	-		4,18	-	-	-

***Altri lavoratori: lavoratore** messo a disposizione da imprese mediante un contratto d'appalto con l'azienda.

Tabella 14 Rapporto della retribuzione totale annua.

	2024
Rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona)	19,26

Nota: La retribuzione totale annuale dei dipendenti è costituita dalla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) e dalle competenze accessorie come straordinari, Premio di Risultato, LTI e ulteriori indennità. La persona che riceve la massima retribuzione è l'Amministratore Delegato di ENAV S.p.A. e il dato comprende la remunerazione variabile di lungo periodo (LTI).

Tabella 15 Struttura e composizione della governance di ENAV

In ottemperanza al Codice di Corporate Governance, nella composizione degli organi sociali il Gruppo ENAV adotta i principi e le raccomandazioni dell'art.2.

Pertanto, il Gruppo è conforme, tra gli altri, al principio VIII “L'organo di controllo ha una composizione adeguata ad assicurare l'indipendenza e la professionalità della propria funzione”, e alla raccomandazione 5 “Il numero e le competenze degli amministratori indipendenti sono adeguati alle esigenze dell'impresa e al funzionamento dell'organo di amministrazione, nonché alla costituzione dei relativi comitati. L'organo di amministrazione comprende almeno due amministratori indipendenti, diversi dal presidente. Nelle società grandi a proprietà concentrata gli amministratori indipendenti costituiscono almeno un terzo dell'organo di amministrazione. Nelle altre società grandi gli amministratori indipendenti costituiscono almeno la metà dell'organo di amministrazione. Nelle società grandi gli amministratori indipendenti si riuniscono, in assenza degli altri amministratori, con cadenza periodica e comunque almeno una volta all'anno per valutare i temi ritenuti di interesse rispetto al funzionamento dell'organo di amministrazione e alla gestione sociale.”

Per maggiori informazioni si veda la [Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari](#).

