

La responsabile del CPO Enav ad Airpress

## Anna Somma: allargare la cultura delle pari opportunità, noi ci crediamo

Una professione al maschile? Anche per quanto riguarda il comparto ATM italiano, e dunque l'Enav, la cosa sta velocemente cambiando. Dal 1980, cioè dai tempi della smilitarizzazione del controllo del traffico aereo, le donne stanno scalando posizioni e assumendo ruoli sempre più operativi e di vertice. Alcuni dati: al 31 dicembre 2007 il personale femminile operativo in Enav era composto da 241 unità su 2.444, pari al 10%, mentre al 31 dicembre 2012 le donne del comparto operativo sono 311 su 2.311, pari al 13%. In particolare le donne controllori di volo a dicembre 2012 sono 216 su 1.830, pari all'11,8%. Un gran salto, se si pensa appunto che è stato loro permesso di entrare in questa professione solo a partire dagli anni '80. Complessivamente l'organico Enav alla fine del 2012 era composto da 713 donne su un totale di 3.258 risorse, pari al 22%. Il dato confrontato con quello al 31 dicembre 2007 (594 su 3318) mostra un aumento del 4%. Sempre più donne in Enav, quindi, ed in ruoli sempre più importanti. È di queste settimane ad esempio la nomina, il primo marzo, a responsabile del-



Anna Somma

**Dal 1980, cioè dai tempi della smilitarizzazione del controllo del traffico aereo, le donne stanno scalando posizioni e assumendo ruoli sempre più operativi e di vertice. È di queste settimane la nomina, a responsabile dell'audit del gruppo Enav per la prima volta di una donna, Loredana Piemontese**

l'audit del gruppo Enav, per la prima volta di una donna, **Loredana Piemontese**, già responsabile dell'audit della controllata Technosky. Di questa crescita della presenza femminile in Enav, in concomitanza con l'8 marzo, Airpress ha parlato con la presidente del comitato pari opportunità dell'azienda, **Anna Somma**, che entrata in Enav nel 1987 guida il CPO da aprile 2010. Un organismo, il CPO Enav, nato il 27 novembre 1991 e successivamente confermato con provvedimento di autorizzazione del presidente del Consiglio dei Ministri al Governo in sede di sottoscrizione del contratto collettivo 1994-1997 dell'allora Azienda autonoma assistenza al volo traffico aereo generale (AAAVTAG). Ogni successivo Ccnl ne ha confermato l'istituzione e l'attribuzione di ulteriori finalità.

*Che ruolo ha il CPO all'interno dell'Enav?*

Svolge un ruolo di supporto alla società nei temi delle pari opportunità non più intesi, come in origine, solo a tutela della donna, ma rispetto ad ogni forma di discriminazione o disparità di trattamento. Promuove azioni positive finalizzate ad agevolare la conciliazione famiglia-lavoro, oltre a segnalare, ai fini di un sostegno e di attenzione, tutte quelle situazioni che richiedono specifici interventi.

*Quali sono le tematiche maggiori che vi trovate ad affrontare?*

La società nasce storicamente maschile per tipologia di lavoro e per la provenienza delle persone, che hanno costituito il primo organico, dagli ambiti militari. Pertanto, il comitato si è impegnato prioritariamente in azioni tese a favorire la cultura e le politiche della parità nel contesto aziendale, potenziando, ad esempio, gli strumenti di informazione allo scopo di agevolare la diffusione delle

**Si è discusso del rafforzamento della cooperazione**

### Enav riceve visita della State ATM Corporation della Federazione russa



Un momento della visita

Enav ha ospitato lo scorso 25 e 26 febbraio una delegazione della State ATM Corporation, il fornitore di servizi alla navigazione aerea della Federazione russa. La delegazione, guidata dal direttore generale della State ATM Corporation, **Igor Moiseenko** e composta da alti esponenti del provider russo tra i quali **Nikita Danilov**, vice direttore generale, ha visitato gli impianti operativi di Enav presso l'aeroporto di Milano Malpensa, il centro di controllo d'area di Milano ed il centro di controllo d'area di Roma. La visita si è conclusa con l'incontro tra l'amministratore unico di Enav, **Massimo Garbini**, ed il direttore generale Igor Moiseenko, nel corso del quale si è discusso di come rafforzare la cooperazione tra le due società su aspetti strategici riguardanti le operazioni, i sistemi tecnologici e più in generale il posizionamento sullo scenario internazionale.

## Nella Giornata Internazionale della Donna

### Il gruppo Enav aderisce al progetto "Mandiamole a Scuola" di ASIA Onlus

In occasione della Giornata internazionale della donna, il comitato pari opportunità Enav, insieme ai vertici aziendali, ha scelto di dare un segnale di presenza verso le realtà femminili internazionali che ancora oggi lottano per il riconoscimento dei bisogni primari legati alla vita e alla crescita della persona. Nella comune ottica di considerare le diversità come una ricchezza da salvaguardare e la formazione un obiettivo essenziale per lo sviluppo della persona, Enav incontra ASIA Onlus, un'associazione per la solidarietà internazionale in Asia, ed aderisce al progetto "Mandiamole a Scuola", che promuove l'educazione femminile attraverso il sostegno a distanza di bambine nomadi tibetane. «Educare una bambina significa farne una donna consapevole – segnala l'Enav -, migliorare sensibilmente le condizioni di vita dei suoi futuri figli e della sua

famiglia. In questo caso, educare una bambina nomade significa anche innalzare la qualità di vita dell'intera comunità nomadica del Tibet e di salvaguardare una civiltà che rischia quotidianamente di scomparire». Il gruppo Enav ha quindi deciso di partecipare fattivamente sostenendo a distanza 40 bambine nomadi tibetane, permettendo loro di accedere all'istruzione primaria per tre anni, attraverso la copertura delle spese di vitto e alloggio, dell'assistenza sanitaria di base e del materiale didattico. Con questo contributo l'obiettivo educativo, nato per accogliere 500 bambine, è stato raggiunto. «Il comitato pari opportunità – aggiunge una nota dell'azienda - in condivisione con i vertici aziendali e con le lavoratrici e i lavoratori si farà tramite con ASIA Onlus di questa relazione, per i prossimi tre anni, al fine di iniziare non percorso di crescita comune al progetto, nella consapevolezza che basta poco per sentirsi parte di un grande cambiamento».

iniziative e degli interventi realizzati e consentire un assiduo e reciproco contatto con tutti.

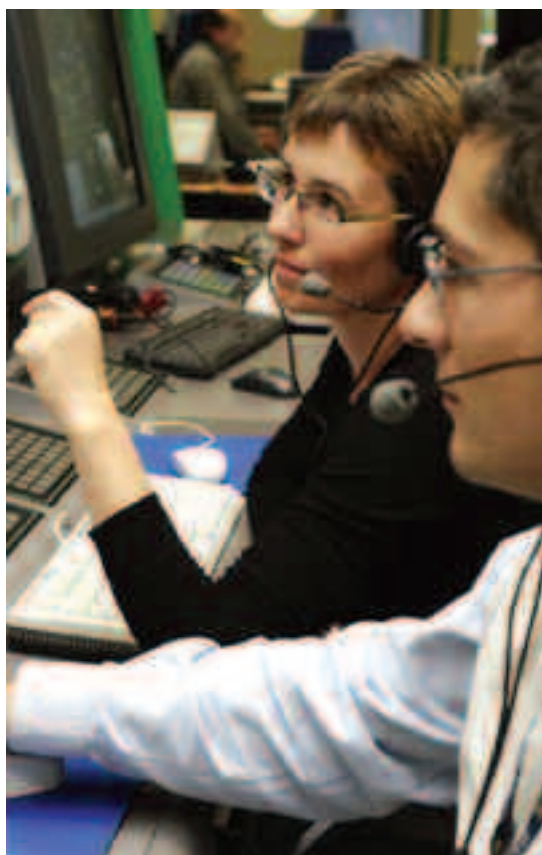
*Quali sono i vostri obiettivi?*

L'obiettivo principale è quello di diffondere la cultura delle pari opportunità, in un'ottica più ampia della prospettiva di genere, che agisca sulla cultura delle diversità come elemento di ricchezza e non di discriminazione. Agire sugli strumenti di conciliazione lavoro-famiglia nella convinzione che la soddisfazione dei dipendenti è una delle leve che agisce sulla produttività delle aziende: un dipendente che percepisce l'attenzione dell'azienda per i suoi fabbisogni personali e familiari è un dipendente più sereno e più motivato.

Consentire alla Società di cui facciamo parte di crescere nel panorama dell'impegno nazionale contribuendo con la sua testimonianza ed il suo impegno a favorire la cultura e le politiche di parità.

*Che rapporto avete col il management?*

Di collaborazione e disponibilità. Il comitato è uno strumento di osservazione attraverso il quale la società stabilisce un canale privilegiato con i propri dipendenti rispetto alle esigenze/difficoltà che possono verificarsi nel corso della loro vi-



ta lavorativa. Lavorando per un obiettivo comune non si può che essere in sintonia.

*Che progetti avete già portato avanti?*

Ci siamo dedicati a supportare la tutela delle lavoratrici madri; abbiamo fatto informazione attraverso l'elaborazione e la divulgazione di opuscoli su particolari normative e contribuito alla nascita della Rete dei comitati pari opportunità della

Provincia di Roma. E' stato poi realizzato il Progetto salute in collaborazione con altri comitati e la Croce rossa italiana. Progettato inoltre insieme all'Academy di Enav, il primo corso di formazione per i componenti CPO e potenziato i canali di informazione interni ed esterni. Infine sono state formulate proposte per il rinnovo contrattuale e realizzato i parcheggi rosa nella sede centrale, oltre a fornire supporto e consulenza a tutte le segnalazioni ricevute.

*Cosa avete in programma per il futuro?*

Tutti gli interventi previsti hanno una duplice finalità. Se da una parte agiscono su specifiche tematiche, dall'altra ci predispongono in sintonia con la cultura delle pari opportunità, che comincia, così, a diventare reale e familiare a tutti.

In quest'ottica cito i principali progetti in corso di realizzazione: l'adesione della società alla Carta delle pari opportunità, una dichiarazione di intenti per la diffusione di una cultura aziendale libera da discriminazioni e pregiudizi e capace di valorizzare i talenti; la partecipazione all'iniziativa Bimbi in Ufficio, per avvicinare i bambini al contesto lavorativo dei propri genitori e rassicurarli rendendoli partecipi della quotidianità dei genitori; una maggiore fruibilità della sezione del CPO sull'intranet aziendale con faq ed aggiornamento normativo interno ed esterno. La cultura delle pari opportunità si deve allargare ed entrare a far parte del nostro modo di essere e noi ci crediamo. ■