



Mensile del Gruppo ENAV

# cleared

n. 3 • anno XIX • marzo 2022

Poste italiane SpA - Spedizione in abbonamento postale - 70% DCB - Roma



**8 MARZO**

La Ministra  
Elena Bonetti  
in Torre a Fiumicino



**DISMISSIONE  
NDB**

Non è un paese  
per vecchi apparati



**CENERI  
VULCANICHE**

L'importanza  
dei Volcanic Ash  
Advisory Centre





editoriale



di **Francesca Isgro**  
Presidente Gruppo ENAV

# LA LIBERTÀ DA ABUSI E MOLESTIE UN DIRITTO DI TUTT@

**D**isporre di un ampio ventaglio di talenti e competenze contribuisce senza alcun dubbio a migliorare ogni forma di organizzazione. Lo testimonia, oltre i nostri confini, la Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen, che ha collocato la parità di genere al centro delle priorità della sua Commissione (2019- 2024), dichiarando che soltanto lavorando insieme saremo in grado di realizzare autentici progressi per costruire un’Europa in cui donne e uomini siano uguali e liberi di esprimere pienamente le loro potenzialità, con un ruolo guida nella nostra società europea.

Tale impegno politico si è tradotto nell’UE, e dunque anche in Italia, nell’inclusione di una prospettiva di genere in tutte le sue declinazioni.

In Italia, i dati statistici mostrano però che il tasso di partecipazione delle donne al mondo del lavoro è di molto inferiore rispetto alla media europea. Siamo quindi molto distanti dagli obiettivi posti a livello europeo rispetto alla parità di genere, con effetti sia economici che sociali.

Lo sguardo è rivolto ora al PNRR, le cui direttrici, dalla promozione delle attività imprenditoriali femminili al sostegno alla realizzazione di progetti aziendali innovativi (digitale, sostenibilità, green economy) promettono maggiore velocità nell’ingresso al lavoro nei percorsi di carriera delle donne. Il PNRR dà quindi all’Italia la straordinaria

opportunità di costruire un’economia più resiliente, che si basi sulla parità di genere, investendo in luoghi di lavoro inclusivi, promuovendo l’ascesa delle donne a posizioni sia di leadership che nei processi organizzativi, applicando una lente di genere al futuro del lavoro.

Tornando alla dimensione internazionale, secondo il Global Gender Gap Report 2021 del World Economic Forum, un’altra generazione dovrà però attendere la parità: poiché l’impatto della pandemia da COVID-19 continua a farsi sentire, la chiusura del divario di genere globale è aumentata di una generazione, da 99,5 a 135,6 anni.

Stesse conclusioni sul tema sono emerse dal Gender Diversity Index 2021 (GDI), il report più completo per l’analisi della rappresentanza femminile nei diversi livelli professionali, mostrando una fotografia completa di leadership non ancora inclusiva. L’attuale contesto ci impone quindi di concentrarsi con maggiore attenzione sulla questione femminile e sul ritardo italiano nella crescita dell’occupazione delle donne e nella valorizzazione delle loro competenze.

L’impegno per la riduzione del gender gap e in generale sulla strategia di diversity non può essere sporadico e individuale. Per questo il Gruppo ENAV sta lavorando da tempo su progetti di diversity & inclusion come fattore imprescindibile di crescita e sostenibilità.

La Società, inoltre, per dare forza a queste strategie, si è dotata negli ultimi anni di importanti strumenti per combattere i fenomeni discriminatori come il “Regolamento contro gli abusi e le molestie sui luoghi di lavoro”. Le nuove norme riconoscono il diritto di tutt@ a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie e definiscono un quadro chiaro e condiviso basato su un approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere per prevenire e affrontare condotte inaccettabili sul lavoro. Questi strumenti normativi rappresentano una pietra angolare che vanno ad aggiungersi ad altre norme e raccomandazioni di riferimento.

In ultimo, è importante che la parità di genere sia considerata un approccio strutturale e sistematico, una parità reale di fatto, non solo formale. Dobbiamo, quindi, approcciare il potenziamento delle risorse umane, considerando semmai la strategia appena descritta, mitigando il più possibile le ripercussioni delle crisi attuali.

Le risorse vanno potenziate per colmare la disparità di genere rilevata nella nostra società, che si è ulteriormente aggravata nel 2020 per effetto della pandemia che di fatto ha inasprito ed aggravato le disuguaglianze. Noi di ENAV vogliamo essere un elemento di propulsione di un nuovo paradigma culturale che deve fare da guida per rafforzare le fondamenta di una crescita innovativa, sostenibile e paritaria.



**Cleared** Mensile del Gruppo ENAV

**Registrazione Tribunale di Roma n. 526 del 15/12/2003**

**EDITORE** ENAV SpA

**Direttore Responsabile** Luca Morelli **Comitato Editoriale** Florenzano Bettini, Stefano Casalegno, Cristiano Ceresatto, Maurizio Gasparri, Alessandro Ghilari, Simone Mazzucca, Luca Morelli, Maurizio Paggetti, Cesare Stefano Ranieri, Vincenzo Smorto

**Coordinamento Editoriale** Gianluca Ciacci **Redazione** Gianluca Ciacci, Cristiana Abbate, Maria Cecilia Macchioni

**Foto di copertina** Luca Morelli

**Redazione** via Salaria, 716 – 00138 Roma tel. 0681662301 fax 0681664339 - cleared@enav.it

**Impaginazione e Stampa** CSC Grafica srl - 00012 Guidonia Montecelio (Roma)



# L'8 MARZO DELLA MINISTRA ELENA BONETTI PARTE DALLA TORRE DI FIUMICINO

La Ministra per le Pari Opportunità visita la Sala operativa della Torre di controllo dello scalo romano

a cura della **Redazione**

Lo scorso 8 marzo in occasione della “Giornata internazionale della donna” si è svolta la visita della **Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia Elena Bonetti** presso la Torre di controllo di Roma Fiumicino. La Ministra, accolta da una delegazione di ENAV guidata dalla **Presidente Francesca Isgrò** e dall'**Amministratore Delegato Paolo Simioni**, ha potuto osservare le tecnologie a servizio della sicurezza dei viaggiatori e come i Controllori del traffico aereo di ENAV gestiscono i voli sul principale scalo italiano. La rappresentante del Governo ha parlato con i CTA in turno osservando dal vivo, dall'alto dei 51 metri della nostra Torre, come operano in frequenza a contatto con gli aeromobili le donne e gli uomini di ENAV

in un normale turno di lavoro. A salutarla insieme al **responsabile Operations Maurizio Paggetti** e al **responsabile della struttura Claudio Biagiola**, era presente una rappresentanza sindacale di UGL-TA e FILT CGIL oltre al **Comitato Pari Opportunità** rappresentato dalla sua **Presidente Anna Somma**.

*“È stato bello iniziare la Giornata dell'8 marzo dalla Torre di controllo ENAV di Fiumicino, che permette anche simbolicamente al nostro Paese, alla nostra società, di avere delle ali e di dare a queste ali prospettiva, direzione, concretezza – ha detto la Ministra Elena Bonetti - È importante vedere come le donne oggi abbiano assunto un ruolo strategico anche in un settore per troppo tempo appannaggio solo degli uomini. Grazie ad ENAV per l'azione importante che sta portando avanti di promozione della leadership delle donne in questo ambito. Solo con questo approccio di diversità sapremo governare la complessità”.*

Anche la Presidente ENAV, Francesca Isgrò durante la visita in Torre ci ha tenuto a sottolineare: *“Ringrazio la Ministra Bonetti per la gradita visita. I nostri Controllori lavorano in luoghi nascosti e inaccessibili ma, quando possibile, siamo felici di valorizzare il lavoro di colleghe e colleghi*



*che sono dietro ogni volo. Sono contenta che la Ministra abbia potuto vedere – proprio in questa giornata – che il nostro personale, anche nella rappresentanza dei generi, stia evolvendo; specchio di una società sempre più aperta”.*

Al termine dell'incontro l'Amministratore Delegato Paolo Simioni: *“Spesso il valore di un'impresa si misura solo in relazione alla sua crescita economica, ma le avversità di questi ultimi anni dimostrano che è il capitale umano la risorsa fondamentale su cui un'Azienda può solidamente costruire il proprio sviluppo sostenibile. ENAV da tempo sta perseguendo un modello che integra professionalità ai principi di Inclusion&Diversity. Un'azienda inclusiva rafforza le sue stesse fondamenta”.*





# MOLESTIE SUL LAVORO: È IL MOMENTO DI DIRE BASTA!

a cura del **Comitato Pari Opportunità**

Con l'emanazione del “*Regolamento di attuazione dell'Accordo Quadro siglato l'8 marzo 2019 per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo ENAV dalle molestie, le violenze e gli abusi sul luogo di lavoro*”, il 21 dicembre dello scorso anno, il **Gruppo ENAV**, segna un'ulteriore tappa nel processo di affrancazione da ogni tipo di comportamento volto alla lesione della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori, arricchendosi di un altro strumento per la tutela dell'ambiente di lavoro in cui **l'individuo, nella sua unicità, sia libero di affermare** se stesso in tutte le declinazioni dell'espressione umana (sesso, identità di genere, orientamento sessuale, appartenenza etnica, religiosa, politica, età, salute e disabilità).

È un regolamento, nella sua stessa definizione, quindi, apparentemente uno dei tanti che scandiscono molti dei passaggi in cui le nostre attività lavorative si articolano e che caratterizzano il mondo a così alto profilo tecnico e operativo come quello della nostra Azienda, ma in realtà si connota di un profilo e di un obiettivo di ben altra natura.

Questo atto di *autonormazione* vuole essere, così come si manifesta fin dai suoi principi, uno strumento da utilizzare per la tutela

del nostro benessere psico-fisico perché, da una parte, individua gli strumenti per la gestione e sanzione dei comportamenti molesti, dall'altra, rappresenta un “frame”, un luogo in cui si cerca di definire e di capire, nel campo delle relazioni tra i dipendenti, gli ambiti dell'espressione individuale in cui vengono **potenzialmente perpetrati gli abusi**, nonché le forme in cui questi si possono manifestare.

Può diventare così un mezzo, per coloro che vivono una condizione di disagio dovuta al comportamento dei propri colleghi e superiori, con il quale è possibile cominciare a dare un nome preciso a gesti e offese subite e trovare un possibile sostegno per affrontarli non sentendosi più soli.

A garanzia, quindi, del necessario supporto a chi si sente o si è sentito oggetto di una forma di discriminazione o molestia e vuole uscire dal senso di isolamento che spesso accompagna la vittima di abusi, il Regolamento introduce la figura della **Consigliera di Fiducia** che, quale elemento esterno all'azienda, attraverso un'attività di supporto e orientamento alle presunte vittime e di mediazione tra l'azienda, la vittima e i molestatori, potrà contribuire a promuovere un clima favorevole nel luogo di lavoro.

Il suo primario compito è infatti quello di

accogliere la richiesta di assistenza e, nel pieno rispetto della privacy, ascoltarla, valutarla oltre a guidare verso la risoluzione del conflitto, **attraverso precise procedure di mediazione**, chi ne ha manifestato l'esigenza.

Questo documento si inserisce in un quadro normativo ormai da tempo in evoluzione a livello internazionale, che ha visto coinvolte le massime organizzazioni a difesa dei diritti delle persone in tutti i contesti in cui operano. Esso, infatti, declina direttive, accordi e convenzioni che lavorano per la definizione di un chiaro e comune assetto normativo finalizzato a prevenire e affrontare la violenza e le molestie, basandosi su un approccio inclusivo, integrato e sensibile alla prospettiva di genere e non solo.

L'Accordo Quadro europeo sulle molestie e sulla violenza sul luogo di lavoro del 2007 e la Convenzione 190 e Raccomandazione 206 dell'Organizzazione Internazionale dei Lavoratori – *costola* delle Nazioni Unite – si collocano nello sforzo che la comunità internazionale volge nello stabilire che questi comportamenti nel mondo del lavoro non possono più essere tollerati e devono essere eliminati.

In questi indirizzi fonda le radici il Regolamento, frutto del confronto che in vari momenti in questi anni hanno avuto **le parti sociali, l'Azienda e il Comitato Pari Opportunità** sui temi delle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Il Regolamento chiama infatti tutte le componenti dell'azienda, da quella datoriale a quella delle rappresentanze dei lavoratori, fino a tutti i singoli individui che compongono la popolazione aziendale all'impegno, alla responsabilità e alla vigilanza attiva verso tutti i comportamenti potenzialmente molesti e discriminatori, rappresentando così uno dei possibili strumenti volti al rafforzamento del cambiamento dei comportamenti socio-culturali sia degli uomini che delle donne, al fine di eliminare pregiudizi, costumi e prassi fondati su modelli stereotipati di genere, orientamento, età, abilità e condizione culturale.



# 2.791 PERSONE CHE VOGLIONO GUARDARE IN ALTO

a cura di **Human Capital and Change Management**

**2.791:** tante sono le persone che hanno scelto di candidarsi a ricoprire il ruolo di Flight Information Service Officer - **FISO e Controllore del Traffico Aereo** - CTA/TM1. La selezione esterna, aperta lo scorso 15 febbraio e fino al 22 febbraio, è stata promossa sui principali canali di comunicazione aziendali e ha riscosso l'interesse di giovani donne e uomini che, al ritmo di quasi **400 candidature al giorno**, hanno manifestato il proprio desiderio di entrare a far parte di una squadra di persone che vogliono guardare in alto, intraprendendo un percorso professionale fatto di passione e responsabilità.

## Il processo di selezione

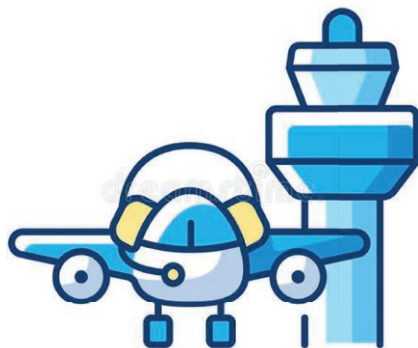
I candidati, dopo un primo screening sul possesso dei requisiti effettuato dalla **struttura Recruiting and Assessment Center**, affrontano un processo di selezione che adotta metodologie e strumenti appositamente progettati da

Eurocontrol per la selezione di personale destinato a professioni nell'ambito del controllo del traffico aereo. Il **FEAST - First European Air Traffic Controller Selection Test** è infatti una batteria di test utilizzata in 50 paesi per il recruiting e già somministrata ad oltre 110.000 candidati che consente di ottimizzare la qualità delle decisioni durante il processo di selezione. Verranno in particolare utilizzati due strumenti - il FEAST I e il FEAST II - somministrati

tramite una piattaforma e che forniscono in modo automatizzato il punteggio dei candidati, efficientando così i tempi di elaborazione dei risultati. Entrambi i test sono *somministrati* presso il **Training Centre di Forlì**, con la supervisione dei professionisti di Eurocontrol per garantire il corretto funzionamento della piattaforma e la piena aderenza del processo al modello metodologico adottato.

## Il tool FEAST di Eurocontrol

Nel corso del **FEAST I** vengono svolte attività in lingua inglese con l'obiettivo di misurare le abilità cognitive e la conoscenza linguistica: alcuni test sono infatti destinati alla valutazione delle abilità cognitive coinvolte nella professione del controllore del traffico aereo (ad esempio orientamento spaziale, memoria di lavoro, attenzione e pianificazione), mentre un ulteriore test mira a valutare la conoscenza generale del candidato della lingua inglese. Chi supera questa prima fase di





selezione accede alla seconda fase, che prevede la *somministrazione* del **FEAST II**, costituito da due prove pratiche nelle quali il candidato è impegnato nello svolgimento di attività tipiche della professione. Entrambe le prove richiedono ai candidati di svolgere più attività contemporaneamente, mettendo dunque alla prova le loro abilità di multitasking e di pianificazione sotto pressione.

La collaborazione con **Eurocontrol** permette di adottare strumenti e metodologie che, sulla base di studi scientifici pubblicati dall'organizzazione intergovernativa, hanno dimostrato validità e attendibilità nella loro capacità di fornire informazioni predittive della performance operativa dei candidati, migliorando così il tasso di successo del futuro training.

I candidati che avranno superato le prime due fasi, svolgeranno infine un colloquio con la **struttura Human Resources**, svolto attraverso il metodo Behavioral Event Interview (BEI) e con l'ausilio delle evidenze emerse da un questionario di personalità. Al termine della selezione, i candidati potenzialmente in linea per il ruolo di FISO e di CTA verranno inseriti in una pipeline di risorse che, in funzione delle esigenze aziendali, potranno essere avviati alla formazione presso il **Training Centre di Forlì**. Il percorso di training costituirà un'importante fase di messa in esercizio delle attitudini e delle abilità cognitive dei candidati al ruolo di FISO e di CTA e conseguentemente della qualità del processo di selezione.

#### Il profilo dei candidati

Uno sguardo sulle **2.791 candidature** ricevute permette di tracciare un profilo dei candidati. Il **gender balance** pende



AL TERMINE DELLA SELEZIONE I CANDIDATI POTENZIALMENTE IN LINEA PER IL RUOLO DI FISO E DI CTA VERRANNO INSERITI IN UNA PIPELINE DI RISORSE CHE POTRANNO ESSERE AVVIATI ALLA FORMAZIONE AL TRAINING CENTRE DI FORLÌ

decisamente dalla parte dei candidati di genere maschile, ma il 30% di candidature femminili sembra andare nella direzione di un maggiore equilibrio di genere nella popolazione operativa, dove oggi solo il 14% di genere femminile. L'età media è di 23 anni e la provenienza geografica dei candidati è distribuita su tutto il territorio nazionale, con una prevalenza di centro (39%) e sud (36%) rispetto al nord. C'è anche un piccolo gruppo di candidature straniere, pari a circa l'1% dei candidati a testimonianza dell'interesse che il Gruppo ENAV riscuote anche al di fuori dei confini nazionali.

Il possesso di un diploma di scuola media superiore era titolo di studio necessario alla partecipazione: oltre la metà dei candidati è in possesso di un titolo di studio liceale, mentre circa il 42% proviene da istituti tecnici professionali, con una forte presenza dell'indirizzo trasporti e logistica (20%). Il passaparola è la principale fonte di

informazione per queste opportunità di impiego: il 58% dei candidati è venuto a conoscenza della selezione attraverso amici e conoscenti mentre il 30% ha appreso dell'apertura del processo di selezione dal sito enav.it.

Con uno sguardo ai profili delle candidature ricevute alle recenti selezioni svolte per gli **Operatori Tecnici di Techno Sky** ed ai dati nazionali che vedono purtroppo il 25% dei giovani, tra i 15 ed i 34 anni, fuori da percorsi formativi e non occupati, il nostro Gruppo può orgogliosamente affermare di aver messo a disposizione delle nuove generazioni una grande opportunità di accrescimento delle competenze e di inserimento professionale.

A tutte i giovani che hanno voluto candidarsi per intraprendere la propria carriera di professionisti del controllo del traffico aereo, va il nostro augurio di diventare presto **“persone che guardano in alto”!**



# NON È UN PAESE PER VECCHI... APPARATI

di **Paolo Mezzacapo** responsabile Airspace and Airports Network Design

**G**ià nel lontano 1996, quando frequentavo il corso base per Controllori del Traffico Aereo nella scuola di formazione dell'ENAV, all'epoca denominata CFQP, gli **NDB**, ovvero i **Non Directional Beacon**, apparivano come una radioassistenza a supporto della navigazione degli aeromobili, in rotta e in terminale, che sembrava ancorata a contenuti tecnologici del passato e che, in un mondo sempre in evoluzione, sarebbe presto diventato un assetto anacronistico e da superare.

Gli **NDB** ci venivano spiegati come radioassistenze che indicavano la loro posizione ai piloti; qualcosa di simile a un faro marittimo che mostra alle navi la propria posizione, allertando, magari nel buio ed in un mare in tempesta, i natanti di un potenziale pericolo. Pensare che gli aeromobili, sempre più moderni e già al tempo in grado di seguire la propria traiettoria sulla base di indicazioni più complete e più precise, usassero un

“faro” ci sembrava, già al tempo, essere qualcosa di vintage.

Non che gli **NDB** non possedessero caratteristiche di cui andar fieri, come la capacità delle onde medie di sfruttare la riflessione ionosferica per raggiungere l'aeromobile a grande distanza ed anche ad altitudini inferiori rispetto a quelle cui arrivavano i segnali dei più moderni e osannati **VOR (VHF Omnidirectional Range)** ma, oltre a risentire di una maggiore influenza degli elementi esterni (come condizioni atmosferiche o terreni montuosi), al di là delle note positive, gli **NDB** dovevano scontare la loro intrinseca incapacità di fornire indicazioni rispetto alla direzionalità del segnale inviato all'aeromobile. Insomma, un faro poteva andar bene per avvertire le navi di un pericolo, ma non sembrava certo il massimo per supportare chi vola.

Nel tempo, oltre alla concorrenza del già citato **VOR**, il mondo della navigazione degli aeromobili è stato completamente rivoluzionato dalla capacità degli

aeromobili di condurre il proprio volo secondo i principi della Navigazione d'Area (**Area Navigation - RNAV**), ovvero dalla capacità di un pilota di poter seguire traiettorie di volo non più vincolate ai percorsi progettati e pubblicati in funzione dei segnali propagati dalle radioassistenze al suolo, una rivoluzione assoluta che si è completata quando l'ICAO ha sviluppato il concetto di **Performance Based Navigation**, un approccio completo e strutturato nel quale la “generica” navigazione d'area (**RNAV**) ha assunto una forma più definita e standardizzata rispetto al tipo di operazioni aeree interessate e alle connesse applicazioni realizzabili.

La **Performance Based Navigation** - spesso, e non completamente a torto, identificata come navigazione satellitare - è quel tipo di navigazione aerea che, superando il precedente limite degli strumenti di bordo (quello di dover utilizzare i segnali di radioassistenze “convenzionali” come i **VOR** e i **DME**),





sì è evoluta sviluppando la capacità di determinare la posizione di un aeromobile nello spazio in “autonomia”, utilizzando i meccanismi e strumenti che sfruttano le triangolazioni dei segnali di satelliti. Questa evoluzione non solo ha confermato l’obsolescenza tecnica e operativa degli NDB, ma ne ha anche decretato l’estinzione.

Com’è noto, in campo aeronautico si è particolarmente conservativi e non è facile lasciare la strada vecchia per quella nuova e, forse, anche per questo, c’è stato bisogno di una prescrizione della Commissione europea che, con il regolamento EU 1048/2018 (PBN IR), ha imposto un piano di implementazione chiaro e definito, anche in termini di obiettivi temporali, per la piena transizione ad un network di rotte e procedure basate sul concetto PBN.

Forti dei motivi “operativi” precedentemente illustrati, per ENAV è stata naturale conseguenza definire un piano di transizione ad un **network RNAV e PBN** connesso ad un parallelo ed incrementale programma di razionalizzazione e dismissione delle radioassistenze convenzionali che prevede, come prima milestone da raggiungere, l’eliminazione degli NDB. E sì, non è un paese per vecchi apparati.

Lo sforzo corale e pienamente sincronizzato di molte componenti aziendali ha permesso l’effettiva realizzazione del **programma di dismissione degli NDB (ben 35 apparati)**: Operations, Technology, Safety hanno saputo fare gruppo ed hanno sinergicamente permesso di procedere, senza troppi rallentamenti, all’effettiva attuazione del programma che è giunto alla Fase 3 del Piano di Transizione.

**Le strutture di linea di Operations** (Centrali e Territoriali) hanno evidenziato le esigenze e i requisiti operativi, le

strutture di Design hanno realizzato le nuove IFR RNAV e l’eventuale allineamento di SID/STAR, la flotta di radiomisure ha validato le nuove procedure sviluppate.

**Le strutture di Technology ed anche di Techno Sky** hanno preso in carico le propedeutiche attività tecniche, prima, per procedere allo spegnimento e, poi, per dismettere i vecchi NDB (e anche di un paio di VOR).

**Le strutture di Safety**, unitamente ai Change Owner della modifica, hanno prodotto il Report di Cambiamento Complesso “Dismissione degli NDB gestiti da ENAV” e, conseguentemente, gli enti ATS interessati hanno implementato i Safety Requirement previsti e sviluppato le valutazioni di Safety locali.

Tutti gli stakeholder potenzialmente interessati, in primis l’Enac, ma anche l’Aeronautica Militare, l’Aeroclub d’Italia, gli altri ANSP certificati e gli utilizzatori dello spazio aereo, rappresentati da organizzazioni come AOPA Italia, sono stati informati del programma e delle date di previsto spegnimento e/o dismissione degli NDB.

Il Safety Manager ha approvato i Safety Assessment e, dopo l’approvazione di Enac, il COO ha autorizzato l’incrementale dismissione che consentirà l’ammodernamento non solo degli apparati, ma anche delle procedure strumentali di volo e del **network ATS pubblicato in AIP Italia** e pronto per essere “caricato” sugli FMS di bordo e utilizzato dagli operatori aerei.

Un programma complesso ed ambizioso che ha portato benefici operativi e ulteriore sostenibilità al core-business di ENAV. Molti, infatti, sono i risparmi economici derivanti dal piano di dismissione (per diffondere il segnale di un NDB è necessario un consumo di energia elettrica ben superiore a quella di un faro marittimo!), ma ancor di più, in

un’ottica di sostenibilità di lungo periodo, il piano ha consentito di:

- ottimizzare gli assetti tecnici in consistenza e i processi di manutenzione e controllo in volo;
- aumentare il livello di resilienza nella fornitura dei servizi del traffico aereo che, potendo contare su moderne procedure di volo di tipo RNAV, non sono più condizionati dalla frequenza di inoperatività dei vecchi NDB;
- ridurre le emissioni elettromagnetiche connesse alle attività produttive di ENAV;
- ottimizzare le procedure strumentali, non più soggette ai vincoli e alle limitazioni tipiche di un network basato sull’utilizzo di radioassistenze “ground based”;
- recuperare ulteriori livelli di efficienza non sempre immediatamente evidenti e misurabili (si pensi, ad esempio, ai non più necessari interventi di manutenzione o di riparazione effettuati da tecnici specializzati che devono fisicamente “uscire” nelle più diverse condizioni climatiche e ambientali e ai potenziali rischi in termini di sicurezza sul luogo di lavoro).

La capacità di lavorare per obiettivi condivisi e convergenti, mettendo insieme diverse competenze e specializzazioni, aumenta la consapevolezza dell’importanza di riuscire a realizzare un **progetto di Gruppo** che, specie se innovativo e ambizioso, è importante si concluda rispettando la milestone previste. I risultati collegati alla dismissione degli NDB potrebbero apparire piccoli “achievement”, ma la somma del lavoro di ognuno li rende “grandi” e questo è già il segno del successo.





# DALL' EYJAFJALLAJÖKULL ALLO STROMBOLI PASSANDO PER L'ETNA

L'importanza dei Volcanic Ash Advisory Centre

di **Flavio Sgrò** responsabile Flight Planning and Dynamic Information Management - ICAO Volcanic Ash Exercises Steering Group Member

Il 24 giugno 1982, il volo British Airways 9, operato con un Boeing 747-200, mise in guardia il mondo aeronautico su quanto potesse essere pericolosa per le operazioni aeree l'eruzione di un vulcano. Il pilota della BA, infatti, a circa 110 miglia (180 km) a sud-est di Giacarta, in Indonesia, sperimentò l'arresto di tutti i 4 motori e iniziò una imprevista e rapida discesa, senza propulsione, perdendo circa 25,000ft in 16 minuti, prima di poter riuscire a riavviare i motori per l'atterraggio in emergenza a Giacarta. Il motivo dell'avaria ai motori, non immediatamente evidente all'equipaggio, si scoprì solo a seguito dell'analisi di Safety: ingestione di cenere vulcanica proveniente dalla eruzione del Monte Galunggung. Il 15 dicembre 1989, un altro Boeing 747-400, questa volta della compagnia KLM, Flight 867, in volo da Amsterdam all'aeroporto di Narita Tokyo,

subì la stessa sorte: spegnimento di 4 motori e discesa improvvisa, per quattro minuti, sopra le montagne dell'Alaska, ancora una volta per la contaminazione causata da una spessa nube di cenere vulcanica generata dall'eruzione, avvenuta il giorno prima, del Monte Redoubt. Questi eventi risvegliarono la sopita attenzione della comunità aeronautica ed ebbe inizio lo studio dei pericoli correlati ai **fenomeni vulcanici** ed il continuo monitoraggio delle possibili emissioni di cenere in vulcanica nell'atmosfera. Nel 1990, l'ICAO propose di costituire nove centri specializzati e dedicati al monitoraggio dei vulcani, gli ormai noti **VAAC (Volcanic Ash Advisory Centre)**, attribuendo a tali Centri il compito sviluppare specifici modelli di calcolo della distribuzione delle particelle di cenere in atmosfera e di fornire avvisi e

previsioni ai preesistenti MWO nazionali (Meteorological Watch Office). In Europa i VAAC sono allocati presso le strutture di Meteo France/VAAC Toulouse e presso il MET UK/VAAC London (sebbene quest'ultimo si trovi a Exeter nel Devon). Per la previsione del trasporto e della diffusione delle particelle di cenere vulcanica in atmosfera, ciascun VAAC utilizza un proprio modello computerizzato, ad esempio, VAAC TOULOUSE impiega il modello "MOCAGE" (MOdélisation de la Chimie Atmosphérique de Grande Echelle), mentre il VAAC London il modello "NAME" (Numerical Atmospheric-dispersion Modelling Environment). Tra l'ottobre 2002 e gennaio 2003, fu l'Etna che si "risvegliò" e iniziò una violenta attività eruttiva, compromettendo le operazioni da/per l'aeroporto di Catania Fontanarossa. Non solo l'Indonesia e



l'Alaska, terre lontane agli echi nostrani, ma anche nel cuore del mediterraneo, si ravvisò la necessità di gestire e compatibilizzare le operazioni di volo, in rotta e negli aeroporti posti in vicinanza dei vulcani.

A partire dal 2008, in ambito **ICAO ed EUROCONTROL** nascono i primi gruppi di lavoro ai quali partecipano gli ANSP: l'**ENAV** in rappresentanza dell'Italia, **ISAVIA** per l'Islanda e **NAV Portugal** per il Portogallo. Questi gruppi, insieme ai VAAC europei, iniziano a sviluppare le prime procedure di contingency utilizzabili dagli ANSP, in coordinamento con le Autorità competenti, gli Operatori aerei e i Gestori aeroportuali e, nel giugno 2009, l'Italia ospitò, presso l'aero-base navale di Sigonella, il primo workshop sulle ceneri vulcaniche e sulle procedure di contingency da adottare.

S'iniziava a delineare un armonizzato framework per la gestione delle operazioni aeree in scenari eruttivi. A tutti era oramai chiaro il pericolo da scongiurare, ma anche il nemico: la cenere. Un nemico **ostile** (fonde alla temperatura di circa 1100°C e quindi, fonde nella turbina di un motore "Jet" che sviluppa temperature di 1200°-1500°C, con la conseguenza che la cenere fusa, si solidifica sulle palette della turbina causando lo spegnimento), **invasivo**, **invisibile** e quasi **impercettibile**.

Contro il perfido nemico è importante essere informati e per questo i VAAC diffondono messaggi di informazione aeronautica **VAA (Volcanic Ash Advisory)** e **VAG (Volcanic Ash Graphic)** per identificare il volume di spazio aereo da interdire alle operazioni di volo a causa di un'eruzione.

"Ti mostrerò la paura in una manciata di polvere". La citazione, tratta dal poema *La terra desolata* dello scrittore inglese T. S. Eliot, sembra aver previsto gli effetti della ripresa dell'eruzione del vulcano islandese Eyjafjallajökull, avvenuta il 14 aprile 2010.

Quell'eruzione fu storica, per il mondo aeronautico perché, dal 14 al 20 aprile 2010, il traffico aereo venne interrotto in 23 paesi europei e il 75% del network europeo fu completamente bloccato, con oltre 1 milione di voli cancellati e ripercussioni su 10 milioni di viaggiatori.

A seguito di quell'evento, riprese con maggior enfasi e determinazione la revisione dei processi precedentemente sviluppati con la consapevolezza di dover transitare **dall'assunto "ASH NO FLY" ad un approccio "RISK BASED"** che valorizzasse la diffusione delle informazioni e la valutazione degli equipaggi di condotta. Fu così che, il 19 aprile 2010, alle ore 11.00 CET, per evitare la paralisi totale dei voli, la Commissione europea ed EUROCONTROL definirono le regole ancor oggi vigenti che assegnavano la responsabilità decisionale agli **Aircraft Operator (AO)**.

Fu una svolta epocale: gli AO potevano produrre un **Safety Risk Assessment (SRA)** che, approvato dallo Stato di registrazione dell'aeromobile o della Stato in cui si era

certificato l'Aircraft Operator, associava il rischio derivante da una nube di cenere vulcanica associabile ad un qualsiasi evento di rischio meteorologico.

Con la gestione dell'attività eruttiva dell'Etna, consolidando la normativa per le operazioni di volo in area soggette a contaminazione vulcanica anche il risveglio dello Stromboli, ci trova preparati poiché, l'eventuale presenza di cenere vulcanica sarà tempestivamente notificata con la diffusione non solo della messaggistica dei VAAC (VAA e VAG), ma anche da SIGMET VA e NOTAM VA per come predefiniti dall'Autorità nazionale.

A poca distanza dalle eruzioni del vulcano Stromboli, che tra luglio e agosto del 2019 registrò due eventi parossistici (3 luglio, 28 agosto) la nuova Circolare GEN 09 "Operatività degli aeroporti di Lamezia Terme e Reggio Calabria e degli spazi aerei connessi in caso di attività eruttiva del vulcano Stromboli" permetterà l'ottimale e sicuro utilizzo delle infrastrutture aeroportuali.

Il concetto "ASH NO FLY" che fu la risposta ai primi "encounter" degli anni 80 è drasticamente mutato e, anche grazie all'accresciuta disponibilità dell'informazione dinamica nei domini AIS-MET, abilita l'utilizzo "informato e consapevole" dello spazio aereo e degli aeroporti, e permette agli equipaggi di condotta di disporre di tutti gli elementi per assumere la propria responsabilità sull'impiego sicuro del network ATS disponibile.





# OLBIA TWR I HAVE 7 VIP ON BOARD...

Stagionalità ed eterogeneità sono le caratteristiche dello scalo sardo dove operano i nostri CTA

di Luca Morelli responsabile Internal Communication

Certe volte il piazzale dell'Apron 2 dell'aviazione generale è così pieno di aeromobili che sembra la portaerei Nimitz della US Navy durante un trasferimento. Sono talmente tanti gli aeromobili che stazionano lì nei mesi estivi che vengono stipati ovunque fino quasi sul prato.

Sono più di 8000 i movimenti che si registrano in piena estate (luglio/agosto) presso lo scalo Costa Smeralda di Olbia, facendolo diventare il terzo aeroporto italiano come numero di voli ed il primo in Europa tra quelli degli aeroporti cosiddetti "stagionali".

Si perché in quel periodo nello scalo sardo, insieme ai "normali" voli di linea che scaricano migliaia di passeggeri per le vacanze, arrivano anche tutti i VIP con i loro jet personali super accessoriati a bagnarsi nelle "chiare, fresche e dolci acque" della Gallura.

Da Leonardo Di Caprio a Magic Johnson, dai paperoni americani di Wall Street agli sceicchi sauditi ed emirati, fino alle decine di oligarchi russi ed ai capi di stato più eccentrici che atterrano con i loro mastodontici Boeing 737 Business e Airbus Airbus 340 ad assetto singolo. Il giro è sempre quello: Nizza, Malta, Costa Smeralda.

Presso la Torre di Olbia sono 35 i dipendenti del gruppo ENAV che prestano servizio per garantire la sicurezza dei cieli, tra questi, 17 CTA, 7 EAV, 1 Collaboratore Amministrativo e 10 colleghi di Techno

## Il traffico comincia a risvegliarsi ad aprile per mantenere un livello crescente durante tutta la stagione estiva

Sky, sotto la guida del capo impianto Alessandro Sammartano ad Olbia dal 2016. La nostra Torre di controllo a guardia delle piste, si erge a 34 metri di altezza sopra il livello del mare ed è situata alle porte di Olbia tra l'isola di Tavolara ed il monte Limbara.

Una bella struttura rinnovata circa 20 anni fa, mentre lo scalo possiede due aerostazioni, una dedicata agli aerei di linea ed una al traffico privato, entrambi di proprietà della società di gestione GEASAR -ECCELSA.

Qui il traffico comincia a risvegliarsi ad aprile per mantenere un livello crescente durante tutta la stagione estiva quando raggiunge il picco massimo l'ultima settimana di luglio portando la configurazione del personale in Torre per ogni turno da 2 a 3 CTA in posizioni operative (TWR - Ground - COO coordinatore) più 1 EAV/TMI Meteo.

"Stagionalità ed eterogeneità sono le due caratteristiche del traffico aereo presente in questo aeroporto che improvvisamente si sveglia nel mese di aprile quando i movimenti aerei cominciano di colpo a crescere in coincidenza della Pasqua

- sottolinea Alessandro Sammartano - passiamo così da poco più di 10 movimenti aerei giornalieri fin oltre il muro dei 400 (nelle giornate di picco) con un forte incremento del carico di lavoro che aumenta all'improvviso sensibilmente. Anche il tipo di traffico cambia con l'arrivo di molti elicotteri, 1 volo su 10 circa è costituito da mezzi ad ala rotante che da qui si muovono verso la Costa Smeralda e la Corsica"

Un mix di traffico caratterizza il lavoro dei nostri CTA impiegati qui in Torre tra l'aviazione commerciale, i caccia militari della vicina base di Decimomannu che si addestrano, il traffico imbarcato su portaerei francesi nell'area ed infine i CANADAIR che qui hanno una base stagionale per combattere gli incendi frequentissimi. Inoltre, qui è presente l'unica base certificata di elicotteri EHEMS con l'elisoccorso.

"Di episodi da raccontare ce ne sono tanti - dice Giuseppe Sanna, vicario della struttura - qualche pilota ci chiede di avere la precedenza su altri aeromobili perché magari ha qualche VIP a bordo, ma noi trattiamo il traffico con rispetto e con la massima attenzione alla sicurezza. Come quella volta di un volo soggetto a "SLOT", l'equipaggio che voleva partire in enorme anticipo rispetto al suo CTOT. Pilota: TWR, I remind you that I have 7 VIP on board. Controllore: Really? I'm pleased to inform you that we are 5 good air traffic controllers on duty and we respect procedure.

L'evento dedicato al  
lavoro per le persone con  
disabilità e appartenenti alle  
categorie protette.

**inclusi**  **n**  
— JOB DAY —  
VIRTUAL EDITION  
17 FEBBRAIO 2022

 **enav**  
group

 **CESOP**  
HR CONSULTING COMPANY

 **INTERACTION FARM**  
insight driven marketing

**INCLUSIONJOBDAY.COM**

# IL NOSTRO IMPEGNO PER L'EMPLOYER BRANDING

a cura di **Recruiting and Assessment Center**

La struttura **Recruiting and Assessment Center** ha avviato un nuovo anno di partecipazione a eventi di talent attraction, finalizzati all'incontro tra il **Gruppo ENAV** e giovani talenti, pronti a mettersi in gioco nella nostra realtà aziendale. Il 17 febbraio 2022 il team della struttura è stato, infatti, tra i protagonisti del *Virtual Meeting Inclusion Job Day*, un importante evento di responsabilità sociale e inclusione.

L'iniziativa, avvenuta in modalità remota, era dedicata al tema dell'inclusione lavorativa e della valorizzazione del talento delle persone con disabilità. Durante la giornata il team ENAV ha incontrato numerosi aspiranti candidati: delle oltre 2000 persone iscritte all'evento, ben 550 hanno deciso di condividere con noi il loro curriculum vitae, ritenendo la nostra Azienda non solo un Gruppo solido in cui vorrebbero lavorare, ma anche una realtà inclusiva e attenta ai temi della responsabilità sociale.

L'articolato programma della giornata è iniziato con una tavola rotonda dedicata alle buone pratiche di inclusione lavorativa delle persone con disabilità.

Successivamente sono stati aperti gli stand virtuali, attraverso i quali è stato possibile interagire direttamente con i partecipanti e sostenere colloqui. Nella mattina, Irma Di Paolo ha tenuto un *elevator pitch* in cui, dopo una panoramica sul Gruppo e sulla nostra cultura inclusiva, ha raccontato i punti salienti del processo di acquisizione dei talenti. Durante l'intera giornata sono stati svolti più di 30 colloqui con persone di diversa expertise e profilo professionale.

Numerose e di rilievo le aziende presenti agli altri stand virtuali, tra cui Accenture, Acea, Amazon, Arval, Deloitte, Generali, Henkel, Q8, MSC e Umana.

La partecipazione all'*Inclusion Job Day* non è un'iniziativa isolata: la scelta di specifici eventi ai quali prendere parte nasce, infatti, dalla volontà di attrarre neolaureati o laureandi e sostenere così il nostro *employer branding*. Con

**inclusi**  **n**  
— JOB DAY —  
VIRTUAL EDITION

questo obiettivo e con il supporto della **struttura di Brand Development** ogni anno partecipiamo a numerose iniziative in modalità virtuale o in presenza. La scelta dei career day cui partecipare mira a diversificare il target di popolazione che vogliamo intercettare, le università di provenienza e l'attenzione a temi importanti quali inclusione e genere.

Per i prossimi mesi abbiamo già iniziative nuove in programma e, attraverso una pagina dedicata sul sito [enav.it](http://enav.it) - **Eventi Recruiting 2022**, offriamo ai talenti la possibilità di essere sempre informati sulle occasioni in cui farsi conoscere dal Gruppo ENAV. Siamo già pronti per i prossimi appuntamenti:

- o 28 aprile, Job Meeting Roma: evento in presenza rivolto a studenti e laureati di tutte le università del Lazio;
- o 15 settembre, Virtual Job Meeting STEM Girls: opportunità di incontro per le giovani laureate e professioniste in materie STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics);
- o 17 novembre, Virtual Job Meeting Engineering: evento virtuale dedicato ai giovani ingegneri di talento.



# INNOVATION AND SUSTAINABILITY GRUPPO ENAV:

Intervista a Stefano Casalegno

## **C**i può parlare del suo “atterraggio” in ENAV nell’area Innovation and Sustainability?

Appena preso servizio in ENAV, lo scorso novembre, mi sono attivato per conoscere l’azienda, le persone, il settore in cui operiamo. In particolare, mi sono interessato alle attività di cui sono responsabile: digitale, innovazione e sostenibilità. Ho trovato entusiasmo e competenze, una componente digital e una componente sostenibilità avviate e operative al meglio, ad esempio, abbiamo un eccellente piano di sostenibilità e strategia ESG. Adesso siamo impegnati nel dare continuità a queste attività e alla loro evoluzione migliorativa. Inoltre, stiamo accelerando sull’area innovazione, ci dedichiamo alla pianificazione, strutturazione ed implementazione di pilastri digitali e progetti innovativi.

## **Integrare innovazione, sostenibilità e digitale, una scelta importante per ENAV?**

Steve Jobs, un quarto di secolo fa ci ha insegnato a guardare alle persone e alle loro esigenze nel costruire prodotti e tecnologie, e non costruire tecnologie per imporle agli utilizzatori finali. Adesso abbiamo aggiunto l’elemento di sostenibilità. Dobbiamo partire dalle esigenze di protezione e conservazione del pianeta nella sua interezza; sostenibilità ambientale, sociale ed economica. Definito questo caposaldo, dobbiamo supportare le esigenze delle persone sviluppando tecnologie, prodotti e servizi a basso impatto. Le tecnologie, i cambiamenti sociali e l’evoluzione del settore aeronautico rappresentano un challenge e una opportunità che dobbiamo affrontare in ottica di sostenibilità, centralità delle persone e

uso di tecnologie innovative. Questo è il preludio al mio impegno in Enav e ai challenges che ci attendono.

Posso anche citare un recente studio dell’Università di Pavia\* che ha analizzato circa 400 medie e grandi aziende italiane. Solo il 4% ha un responsabile di innovazione in posizioni organizzative rilevanti, queste poche aziende sono quelle che hanno registrato i maggiori tassi di crescita nell’ultimo triennio. ENAV ha fatto un triplo passo ed integrato innovazione, sostenibilità e digitale facendo una scelta che pone i presupposti per il consolidamento di eccellenza industriale.

## **Adesso cosa ci attende?**

Siamo impegnati nelle attività di innovazione che accompagnano l’azienda nella sua trasformazione digitale continua. Abbiamo progetti importanti

di una innovazione continua in azienda. Dobbiamo migliorarci nella capacità di innovare, quindi di saper fare cose nuove e diverse nel migliore dei modi. Per fare questo, implementiamo l'*innovation by Design*, una visione e tattica di innovazione. Questo significa avviare un percorso di innovazione dell'azienda nel suo insieme che tocchi processi, gestione, organizzazione, supporto finanziario, formazione, certificazioni, acquisizione di nuovi talenti e professionalità, nuovi partenariati ed ecosistemi di imprese anche con piccole e grandi realtà high tech emergenti.

### **Facciamo un passo indietro, perché questa esigenza di innovare?**

Innovare significa cambiare, trovare soluzioni diverse da quelle esistenti e per fare questo abbiamo bisogno di fantasia, creatività e improvvisazione. Abbiamo bisogno di quelle scintille che accendono nuovi fuochi per generare le invenzioni. Ma l'improvvisazione e la creatività devono essere supportate da una sistematicità e razionalità che li sostenga e li promuova. Miles Davis con le sue improvvisazioni ha introdotto una rivoluzione musicale con elementi di fusion hip hop nel Jazz. Nuove scintille melodiche, generate grazie ad una tecnica e conoscenza storica musicale passata, su cui si è fondata l'innovazione musicale. Anche noi con il paradigma dell'*innovation by design* ci strutturiamo per promuovere e realizzare quelle scintille innovative. Siamo un popolo con l'attitudine alla fantasia, alla

in essere come la migrazione al cloud. Stiamo acquisendo nuove professionalità, diversificate e complementari con grande attenzione alle pari opportunità. Abbiamo maturato la stesura dei pilastri di innovazione e sostenibilità del nuovo piano industriale e molte altre cose: open innovation, hackathon, data science, *innovation evangelism* e formalizzazione di un sistema di *innovation by design*.

### **Evangelism e innovation by design, cosa si intende, ci può spiegare meglio?**

Per *digital innovation evangelism* intendo diffondere e contaminare l'azienda di concetti, prospettive, metodi, conoscenze, esperienze e cultura di innovazione. Significa ad esempio promuovere la *data driven company* e le tecnologie ad impatto quali IoT, Intelligenza Artificiale, gemelli digitali. Ho promosso un percorso strategico di ampio respiro sulla necessità

creatività, all'inventiva, se aggiungiamo alla pozione l'ingrediente di *innovation by design* aziendale saremo ancora più dirompenti nelle sfide che ci attendono.

Per quanto riguarda il perché innovare, uso spesso la metafora della Regina Rossa di Carroll che spiega ad Alice che nel suo mondo «*devi correre più che puoi, per restare nello stesso posto. Se vuoi andare da qualche altra parte devi correre almeno il doppio!*». Ecco, questo è il periodo storico in cui viviamo e il mondo in cui opera ENAV. Dobbiamo correre per mantenere le tecnologie e l'operatività attuali ai livelli di performance, efficienza, sicurezza e sostenibilità oltre che dare quella doppia spinta innovativa per intercettare nuove opportunità in un mondo in continua evoluzione. L'ambito aerospaziale sta subendo un'accelerazione esponenziale. Il cielo sta cambiando orizzonti: U-space, droni autonomi e taxi volanti, space economy, il mondo dei nano satelliti. Enav opera in un settore ricco di opportunità nell'immediato e impregnato di elementi di imprevedibilità. Le tecnologie evolvono rapidamente e a volte in modo imprevedibile, anche le normative che regolano il settore aggiungono imprevedibilità in quanto si articolano e definiscono man mano che le tecnologie vengono implementate. L'insieme di questi cambiamenti tecnologici e incertezze sono affrontati dall'industria dotandosi di sistemi di innovazione come l'*innovation by design* di ENAV.

### **Per concludere, quali i prossimi passi?**

Vi anticipo un workshop aziendale di Design Thinking che stiamo realizzando per discutere in ottica di co-design progetti di innovazione e sostenibilità. Visto il settore industriale, il contesto tecnologico e il perimetro di imprevedibilità in cui operiamo, è fondamentale non focalizzarsi solo sul problem solving. Importantissimo sarà parlare anche di problem making, definire e capire i giusti *challenges*, le tematiche e i contenuti da affrontare. Dobbiamo mettere a fuoco la giusta domanda di innovazione. Per questo, la metodologia Design Thinking è uno strumento ideale, ve ne parlerò a breve sempre su Cleared.

\*Chief Innovation Officer Study 2021. Università di Pavia.





# PREPARIAMOCI, ENTRO L'ANNO UNA NUOVA SAFETY CULTURE SURVEY

di **Maurizio Salvestrini** responsabile Safety

**L**a Safety Culture così come intesa da ENAV è innanzitutto comprensione e consapevolezza comune nei confronti del tema della sicurezza.

Responsabilità chiaramente definite, *no blame culture*, cultura dell'errore, ma anche formazione professionale continua: ognuno di questi tasselli non rappresenta soltanto il modo con cui ci rapportiamo alla Safety Culture, ma rappresenta esattamente il metodo con cui abbiamo deciso di strutturare il messaggio che, quotidianamente, veicoliamo verso e dal capitale umano.

Semmai ci limitassimo al compito, al confinamento della Safety Culture nel perimetro della sua più nota e, forse, più riduttiva definizione ovvero quell'essere *"what people do when we aren't watching"* ("quello che fanno le persone quando non le stiamo guardando"), escluderemmo infatti a priori la sua più nobile proprietà: quella di poter essere il prodotto di fattori

**Per avere sistemi di gestione della sicurezza in grado di agire reagire e presagire in modo ineccepibile è indispensabile possedere processi di Safety Culture**

organizzativi profondamente radicati che, nella loro autonomia e autoconsistenza, raggiungono la massima espressione soltanto quando sono aggregati, ovvero messi nella condizione di potersi consolidare come prassi comuni virtuose. È sufficiente ritornare alla fine degli anni Ottanta per fare un esempio eclatante di quando tutto questo non è avvenuto: l'incidente di Chernobyl ha infatti proprio nella scarsa attitudine alla Safety una delle

cause principali dell'evento. L'aver agito come strutture isolate, silos in un sistema educato a non dialogare, ha escluso da subito una reazione univoca e, nei fatti, ha agevolato la successione drammatica degli avvenimenti che hanno portato alla fusione del nucleo con conseguente immissione di radioattività nell'atmosfera. Ma quello in terra Ucraina non è stato l'unico evento: ce ne sono molti altri, sparsi in diversi settori e temporalmente successivi al 1986.

L'incendio della stazione della metropolitana di King's Cross (1998) ad esempio, ma anche l'affondamento del traghetto passeggeri 'Herald of Free Enterprise' (1987), l'incidente del treno passeggeri a Clapham Junction (1989), il disastro degli *space shuttle* Challenger (1986) e Columbia (2003), per finire con la più recente collisione in volo a Überlingen (2005) e l'incidente della raffineria BP in Texas (2005).





Anche per questi motivi, nel recente passato, le attività correlabili all'Air Traffic Management (ATM) sono state interessate da una crescente serie di attività indirizzate sia al consolidamento della comunicazione aperta, sia all'adozione di comportamenti proattivi.

Se d'altronde la Safety Culture è definibile come il prodotto di valori, atteggiamenti, competenze e modelli di comportamento individuali e di gruppo che determinano l'impegno e la gestione della sicurezza di un'organizzazione, ovvero il modo in cui la stessa viene percepita, valorizzata e prioritizzata all'interno di un'organizzazione, sarebbe stato folle non porla al centro di un più vasto campo d'azione aziendale.

Tutte le organizzazioni con una Safety Culture positiva sono infatti precipuamente caratterizzate da comunicazioni fondate sulla fiducia reciproca, dalla percezione condivisa dell'importanza della sicurezza e dalla fiducia nell'efficacia delle misure preventive.

La sicurezza nasce infatti e resta sempre un processo continuo, non è mai uno stato: la cultura della sicurezza ha per propria natura l'esigenza di sistematicità e durevolezza, di radicamento della consapevolezza e del comportamento *safe*.

Appare sempre più chiaro cioè che, per avere sistemi di gestione della sicurezza in grado di agire, reagire e presagire in modo ineccepibile, sia indispensabile possedere processi di Safety Culture in grado di influenzare i comportamenti e gli atteggiamenti dei lavoratori in modo tale da intaccare le prestazioni complessive dell'intera organizzazione.

Processi che possano essere sviluppati con cadenza regolare, così come esaminati, verificati e, all'occorrenza, modificati.



Nel perimetro degli ANSP, uno degli strumenti più utilizzati per valutare il livello della Safety Culture è quello delle survey *ad hoc* condotte sulla base del "Safety Culture Definition and Enhancement Process" CANSO/EUROCONTROL.

Un metodo attraverso il quale vengono individuati e misurati periodicamente questi otto elementi caratteristici della Safety Culture:

- Just Culture
  - Reporting Culture
  - Informed Culture
  - Learning Culture
  - Flexible Culture
  - Risk Perception
  - Attitudes to Safety
  - Safety-related behaviour
- a loro volta declinabili in tre dimensioni specifiche:
- Psychological aspects
  - Behavioural aspects

· Situational aspects

ENAV, come sempre, non si sottrae alla sfida e, come previsto dal nuovo Safety Plan 2022 - 2026, effettuerà entro l'anno una nuova Safety Culture Survey.

Partendo dall'esperienza di quella condotta nel 2018, sarà effettuata una nuova misurazione della Safety Culture dell'organizzazione il cui scopo non sarà, come sempre, stilare classifiche ma individuare aree che necessitano di eventuali azioni di rafforzamento. Una risposta sul campo per poter approfondire ancora di più, quanto l'attuale livello di maturità della cultura della sicurezza sia una caratteristica durevole della nostra organizzazione.

Solo così, solo incoraggiando un processo decisionale permeato di Safety Culture saremo in grado di supportare e proteggere ogni strategia aziendale, presente e futura.



La parola a...

## GRAZIELLA PRIULLA

**Sociologa, saggista, già docente presso l'Università di Catania UNICT**

**Qualcuno afferma che l'8 marzo è una ricorrenza ormai superata che mette ancora più in risalto la discriminazione uomo/donna, sostenendo che "ogni giorno va festeggiata la donna". Peraltro, oggi con l'affermazione del gender può sembrare davvero una festa non più attuale?**

Non è la "festa della donna" ma la "giornata internazionale delle donne": vuol ricordare sia le conquiste civili, politiche, sociali sia le discriminazioni e le violenze che ancor oggi subiscono. Oltre 20 mila camiciaie newyorkesi, dal 22 novembre 1908 al 15 febbraio 1909, avevano sostenuto un lungo sciopero per i loro diritti che indusse le delegate americane a proporre, durante la seconda Conferenza internazionale delle donne socialiste (agosto 1910), l'istituzione di una giornata dedicata alle rivendicazioni femminili. In Italia venne celebrata per la prima volta nel 1922. La scelta della mimosa come simbolo fu quasi obbligata: è uno dei pochi fiori a fiorire in quel periodo dell'anno e all'epoca aveva un altro pregio: non costava niente! Questa data ha perso oggi molto del suo significato di lotta, annacquandosi via via nella retorica di una ricorrenza dai caratteri prettamente commerciali. Ritualmente le istituzioni stesse fanno dichiarazioni di interesse per quella che chiamano "questione femminile", per poi perderla di vista nel resto dell'anno.

Pinkwashing, una sciacquatura di rosa.

**La pandemia ha avuto un effetto dirompente sulle donne. Cosa ne pensa a tal riguardo?**

Nelle crisi si manifestano e si accentuano tutte le contraddizioni. In particolare, si rendono più visibili e si inaspriscono le disuguaglianze: tra ricchi e poveri, tra garantiti e non garantiti, tra categorie. E tra i sessi: la più antica e pervicace. Vediamone le fattispecie:

- Violenza: la violenza domestica è triplicata durante l'emergenza COVID. La convivenza obbligatoria 24 ore su 24 per molte donne è diventata un incubo. Il convivente maltrattante può adottare comportamenti ancor più coercitivi e aggressivi in un contesto di incertezza e instabilità finanziaria.
- Cura della famiglia: la chiusura delle scuole e dei centri diurni per le persone non autosufficienti ha aumentato a dismisura la mole del lavoro domestico e di cura. Il Covid ha messo in risalto che la cura di sé, cura degli altri, cura del mondo, tradizionali ruoli femminili, si dimostrano paradigmi di interesse generale che sostentano la vita ma non sono considerati lavoro.
- Lavoro: nell'anno dello scoppio della

pandemia il tasso di occupazione femminile è sceso al 49% dopo che nel 2019 aveva superato per la prima volta la soglia del 50%. In aggiunta, tra chi perde il lavoro la probabilità di non rientro è maggiore per le donne.

Se al termine di questa pandemia si ritornerà alla cosiddetta normalità, la tragedia non ci avrà insegnato niente.

**La presenza femminile nei ruoli di vertice è ancora così marginale nonostante le competenze delle donne siano almeno pari a quelle dei colleghi uomini. La colpa è delle donne che non sanno fare squadra?**

Si sa, le donne non sono solidali tra loro, ciascuna vede nell'altra una rivale: perfino sull'Olimpo (il pomo della discordia!). C'è una traccia di verità in questa affermazione. Come per ogni stereotipo di genere, i movimenti femministi lottano per decostruirlo, tessendo reti di solidarietà femminile di cui gli stessi Comitati Pari Opportunità sono frutto e testimonianza.

È un dato che ha una storia lunghissima, che ha governato i rapporti di potere e ha visto per le donne uno standard svantaggioso fatto di confini, divieti, limitazioni, esclusioni, costrizioni, discriminazioni, espropriazioni. Lo stereotipo negativo non influenza soltanto chi detiene i privilegi ma in molti casi influenza il soggetto stigmatizzato stesso che, col tempo, per essere accettato, lo integra nel proprio universo, vi si adatta e finisce con l'incarnarlo.

In più, non dimentichiamo che il cameratismo maschile è stato cementato nei secoli da attività da cui le donne erano escluse: in primis lo sport e la guerra, in cui la vittoria dipende dalla capacità di fare squadra. Le donne, confinate nell'ambito della propria casa, hanno sviluppato semmai una solidarietà familiare.

**ENAV si è dotata negli ultimi anni di importanti strumenti per combattere i fenomeni discriminatori e da ultimo il Regolamento contro gli abusi e le molestie nel luogo di lavoro. Le aziende sono un presidio importante in questa lotta, è sufficiente quello che stanno facendo per tutelare le proprie risorse umane?**

Non tutte le aziende dimostrano la stessa sensibilità, eppure il loro ruolo è determinante per realizzare nei fatti una parità di condizioni tra lavoratori e lavoratrici.

Ne ho fatto esperienza recente in molte occasioni ed anche in un apprezzato convegno sul tema organizzato proprio dall'ENAV, che accogliendo gli stimoli a crescere in questa tematica in termini di sensibilizzazione delle

proprie risorse umane, mostra di voler essere una realtà aziendale attenta e inclusiva. Anche presso un'importante multinazionale dove ho tenuto, di recente, un corso di diverse settimane su linguaggi, stereotipi, pregiudizi legati al genere, ho riscontrato la stessa volontà.

Altrettanto importanti e gratificanti sono le innumerevoli iniziative che si tengono quotidianamente nelle scuole, nelle sedi di gruppi e associazioni, nelle pubbliche amministrazioni di ogni livello e nei sindacati. C'è molto fermento, ed è un bene.

**A dicembre è stato modificato il Codice delle pari opportunità che ha introdotto la certificazione di genere. Si stanno moltiplicando le norme che supportano le aziende nei percorsi di crescita nei temi della parità di genere, ma perché l'affermazione della donna o la sua parità rispetto all'uomo devono essere sancite e perseguite attraverso una norma, magari con qualche agevolazione?**

Nella classifica del Gender Equality Index dell'European Institute for Gender Equality l'Italia si colloca in 14ma posizione, con un punteggio di 63,5 punti su 100, inferiore di 4,4 punti alla media UE. Secondo le stime, un'occupazione delle donne anche solo al 60% porterebbe un aumento del PIL del 7%. La legge 16/2021 modifica il Codice delle pari opportunità per provare a invertire la rotta sul ritardo nella partecipazione femminile al mercato del lavoro e sulle differenze retributive e di carriera a svantaggio delle donne, in ossequio agli obiettivi strategici del PNRR. Le imprese che conseguiranno una certificazione positiva rispetto a svitati indicatori (uguali condizioni nei percorsi di carriera, stesso salario a parità di competenze, forme di sostegno alla maternità) otterranno, è vero, uno sconto sui contributi da versare allo Stato e avranno agevolazioni per l'accesso a bandi e fondi pubblici. Gli importi stanziati sono irrisori, ma la novità è importante perché le aziende siano portate a riflettere sul problema e a cercare soluzioni concrete; ciò gli consentirà di accedere a gravi contributivi se certificate come eque. Se da una parte, la visibilità per le aziende di intraprendere un percorso virtuoso è condivisibile, il "premio" monetario a cui possono accedere mostra che serve ancora del tempo per concepire l'uguaglianza di genere non come un costo per il quale le imprese devono essere compensate, ma un vantaggio ed un elemento di giustizia sociale come definito negli obiettivi cardine dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

[enav.it](http://enav.it)



 enav  
group

