

INTERVENTO 8 MARZO

Il Comitato Pari Opportunita' e' nato nel Luglio 2007 con il concorso della Societa' Aeroporti di Puglia e delle compagnie aeree stabilmente presenti sugli scali di Bari e BRINDISI. Il nostro comitato è composto da n.8 componenti di cui 4 nominate dalle aziende di appartenenza e 4 dalle OO.SS. ed è iscritto nell'Albo regionale delle associazioni, dei movimenti e delle organizzazioni femminili, nella convinzione che questo rappresenti una concreta opportunità per instaurare un flusso di comunicazione stabile e continuativa tra le iniziative regionale e quelle promosse a livello locale.

ATTIVITÀ SVOLTE

Nell'ambito delle iniziative tese a perseguire lo scopo e le finalità per le quali il comitato si è costituito - accanto alla attività "*istituzionale*" di divulgazione tra i dipendenti delle normative sulle politiche di genere, ivi compresa la legge regionale, ed in materia di conciliazione dei tempi vita/lavoro - il CPO aeroportuale partecipa, con una rappresentanza, alle riunioni sindacali delle società aderenti in qualità di uditor e propone alle OO.SS. eventuali integrazioni ai contratti collettivi delle società di appartenenza, intese a realizzare le finalità di cui innanzi.

Ed infatti, un traguardo raggiunto dal neonato comitato, attiene all'accordo integrativo al CCNL di categoria ASSAEROPORTI, con la previsione di 12 giorni retribuiti nel caso di assenza per malattia del figlio di età non superiore ai 12 anni, in luogo di 8 anni, previsti dall'art. 3 della legge 53/00.

Il CPO aeroportuale ha curato, poi, il progetto ex art. 9, Legge 8.03.2000, N.53, presentato da Aeroporti di Puglia

alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, già Dipartimento per le Politiche della Famiglia, oggi Ministero del lavoro, l'8 Febbraio 2008.

E' noto, infatti, che l'articolo 9 della legge n. 8 marzo 2000 n. 53 attribuisce annualmente una quota del Fondo delle politiche per la famiglia al finanziamento di azioni positive volte a conciliare tempi di vita e di lavoro dei lavoratori dipendenti ed autonomi. Il titolo del progetto è : **AEROPORTI DI PUGLIA APERTI ALLA CONCILIAZIONE:UOMO/FAMIGLIA – DONNA/LAVORO.**

Il progetto, mira principalmente a far sì che i lavoratori e le lavoratrici con esigenze di cura familiare abbiano la possibilità di vivere l'esperienza lavorativa, assieme a quella familiare, nel miglior modo e con la maggiore serenità possibili, nell'interesse sia del clima lavorativo sia di quello familiare, evitando che la scelta della paternità/maternità e/o l'esigenza di cura degli anziani e/o dei disabili, sia messa in contraddizione con quella lavorativa e professionale.

Il progetto è stato autorizzato e AdP è risultata beneficiaria di finanziamenti pubblici concessi dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Politiche della Famiglia, giusta provvedimento del 24.03.2009, prot. DIPOFAM 0001143 P – 2.56.4.8.1, per il progetto “Gli Aeroporti di Puglia aperti alla conciliazione uomo/famiglia – donna/lavoro” ai sensi dell'art.9 della Legge 53/2000, per l'importo complessivo di € 424.287,40.

Delle otto azioni proposte sono state avviate le seguenti:

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO DA FULL TIME A PART TIME per i/le lavoratori/lavoratrici con esigenze di conciliazione dei tempi di lavoro con quelli per la famiglia e conseguente assunzione di altro personale in sostituzione (3 persone + 3 neo-assunzioni).

PERCORSO DI AFFIANCAMENTO/FORMAZIONE DEL PERSONALE ASSUNTO A PART-TIME sopra indicato.

VARIAZIONE DEI TURNI DI LAVORO, per quelle/quei dipendenti che attualmente ruotano con programma semestrale, nell'ambito settimanale, con turnazione a scacchiera su tutti i turni giornalieri, dall'alba alla notte. Il personale con esigenze di conciliazione – 6 persone – potrà ruotare invece solo su un massimo di **TRE TURNI GIORNALIERI** previsti dal programma operativo, ad orari fissi settimanali, con esclusione della domenica, che sarà sempre di riposo.

BANCA DELLE ORE INDIVIDUALI (BOI), utile per tutto il personale operativo con necessità di conciliazione. Si precisa, infatti che, a differenza del personale amministrativo, che usufruisce già della flessibilità in entrata ed in uscita, il personale di scalo, addetto alle operazioni di imbarco e sbarco, non può usufruirne per ovvie esigenze connesse al servizio.

AFFIANCAMENTO FORMATIVO per i soggetti che rientrano da congedi di maternità /paternità per l'indispensabile aggiornamento sui programmi operativi imposti dalle compagnie aeree.

SERVIZIO DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ per il personale di scalo con famiglia, per far fronte a situazioni di stress, mediante la presenza organizzata di una psicologa. Mediante avviso pubblicato sugli albi pretori di Foggia,

Grottaglie, Bari, Brindisi e Lecce, nonché all'albo dell'ordine degli psicologi della Regione Puglia. Sono state selezionate, su 70 richieste, quattro psicologhe ed è stato stipulato regolare contratti per la durata di anni due.

SERVIZIO DI BABYSITTERAGGIO per i/le dipendenti con figli molto piccoli impossibilitati per vari motivi ad accedere a servizi nido e asilo.

Delle azioni previste, non sono state ancora avviate, il telelavoro, per motivi legali alla qualità del servizio, e la spesa on line, in quanto si è ancora trovato il riscontro positivo dei super ed ipermercati.

Si prevede, in sintesi, il raggiungimento dei seguenti risultati:

PER I/LE LAVORATORI/LAVORATRICI

Un maggior livello di soddisfazione e benessere sul luogo di lavoro;

Una maggior qualità del dialogo, fra i lavoratori, fra gli stessi con le organizzazioni sindacali e i dirigenti aziendali e in particolare con le componenti del Comitato Pari Opportunità, sia in termini di confronto sui temi della conciliazione e della genitorialità, sia per l'individuazione congiunta di soluzioni adeguate in relazione alle nuove esigenze eventualmente prospettate

Un reinserimento professionale al rientro dalla maternità perfettamente combaciante a quella precedentemente posseduta e nella stessa posizione lavorativa.

PER L'AZIENDA

Miglioramento del clima sul luogo di lavoro e, conseguentemente, aumento della produttività del personale.

Una diversa e maggiore capacità organizzativa nella gestione degli orari e dei turni

Una maggiore disponibilità a trovare soluzioni di flessibilità per la soddisfazione delle esigenze di conciliazione senza compromettere i servizi erogati, anzi migliorandoli, e i risultati economici aziendali

Minori perdite derivanti dai gap nelle prestazioni per le dipendenti al rientro dalla maternità.

Diminuzioni delle causali di assenza.

Il comitato ha curato, altresì, la domanda di partecipazione al bando indetto dalla Regione Puglia per la realizzazione di asili nido e seguirà tutto il progetto inteso a realizzare un centro polifunzionale per l'infanzia nelle vicinanze dell'aeroporto. Detto centro, inserito nella rete del servizio cittadino, sarà destinato ai figli di tutti i dipendenti aeroportuali ed, in parte, a beneficio anche dei cittadini dei quartieri limitrofi, dove questi servizi sono purtroppo poco presenti. Importo richiesto € 1.400.000,00. Importo finanziato dalla regione Puglia € 760.000,00. Il resto è pertanto a carico di ADP spa.

Sempre nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita – lavoro, Il C.P.O., in considerazione della propria funzione propulsiva in materia di divulgazione delle politiche di genere e di conciliazione dei tempi di vita/lavoro, d'intesa con il Management di Aeroporti di Puglia, azienda maggiormente rappresentativa all'interno del CPO, ha inteso con questa iniziativa, che speriamo sia solo la capofila, contribuire al potenziamento delle politiche della salute con prospettiva di genere, sollecitando azioni educative in merito ai fattori di rischio, all'importanza della prevenzione e della diagnosi precoce.

La richiesta di sottoporre in forma gratuita le dipendenti aeroportuali (ADP, ALITALIA e AIR ONE) nasce dalla presenza predominante presso l'aeroporto di Bari di lavoratrici che, a causa dei molteplici impegni sul fronte familiare e lavorativo, risultano più svantaggiate rispetto agli uomini nella tutela della propria salute.

Questa iniziativa consente di portare la prevenzione sul luogo di lavoro. Infatti, va considerato che si tratta prevalentemente di personale femminile turnista, che a causa degli orari di lavoro e degli impegni in rapporti di cura allargati a livello intergenerazionale, che gravano sempre sulle donne, rinunciano “per mancanza di tempo” alla cura di se stesse e alla prevenzione.

Aeroporti di Puglia ha accolto la richiesta del Comitato ed in collaborazione con la ASL di Bari e la Regione Puglia, offrirà alle proprie dipendenti, ivi comprese le dipendenti interinali, un progetto salute che si realizzerà attraverso uno screening senologico da effettuarsi presso la Senologia Diagnostica dell'Ospedale San Paolo di Bari. Tale screening prevede l'esame clinico ed ecografia per le donne fino ai 39 anni ed esame clinico, mammografia ed ecografia per le donne dai 40 anni in su.

Gli esami descritti, saranno effettuati a cura e spese di ADP, senza alcun onere per le dipendenti.

Il periodo previsto sarà quello relativo alle ultime due settimane di marzo (17–31 marzo).

Verrà inoltre data comunicazione di due incontri informativi che si terranno presso l'aeroporto di Bari, con la distribuzione dell'opuscolo scientifico informativo, già oggi a vostra disposizione.