

## RESPONSABILITA' E IMPEGNO DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI PER UNA CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITA'

*Presentate le Linee Guida Diversity, Equity & Inclusion, elaborate nell'ambito dell'Osservatorio Pari Opportunità istituito dal CCNL Energia e Petrolio*

Roma, 24 giugno 2024 - Promuovere la valorizzazione della persona nelle aziende e lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e inclusivo sono condizioni fondamentali per il benessere delle lavoratrici e dei lavoratori nonché per la crescita e la competitività delle imprese. Con questa convinzione Confindustria Energia e Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno presentato, presso la plenaria Marco Biagi del CNEL, le --Linee Guida Diversity, Equity & Inclusion-- elaborate nell'ambito dell'Osservatorio Pari Opportunità istituito dal CCNL Energia e Petrolio.

“Le linee guida *Diversity, Equity & Inclusion* relative al contratto collettivo di lavoro Energia e Petrolio – ha dichiarato il presidente del CNEL **Renato Brunetta** – rappresenta un caso esemplare di buona contrattazione, favorendo mercati del lavoro più solidali, inclusivi e sostenibili. È una buona prassi perfettamente in sintonia con quanto previsto dalla Direttiva UE sull'equità e la trasparenza retributiva. Il CNEL, da questo punto di vista, può dare un contributo importante alla definizione di un modello unitario volto a garantire che ogni contratto rifletta l'esigenza di sostenere pari opportunità, equità ed inclusione, tutti fattori che a loro volta stimolano e rafforzano la produttività. È essenziale arrivare a un impianto condiviso da tutte le parti in campo, da tutti gli attori della contrattazione. Anche qui c'è la massima disponibilità da parte del CNEL, così come sul fronte di monitoraggio, valorizzando in particolare il nostro Archivio Nazionale dei Contratti”.

Il Presidente di Confindustria Energia **Guido Brusco** ha ricordato l'impegno delle Parti nel cogliere le nuove esigenze sociali attraverso esperienze di bilateralità “nella comune visione di farci promotori di un nuovo modello organizzativo che possa fornire utili strumenti alle aziende e rispondere con efficacia alle esigenze di lavoratrici e lavoratori e contribuire alla promozione della cultura aziendale delle pari opportunità, restituendo un segnale di impegno e di responsabilità verso le nostre persone”.

Un approccio sempre più diffuso nel nostro Paese, come ricordato da **Marco Valerio Morelli**, CEO di Mercer Italia che nasce dall'orientamento della normativa internazionale ed europea sempre più attento a promuovere strategie in materia DE&I, che diviene sempre più leva di sviluppo delle strategie di Corporate Social Responsibility (CSR) e fattore strategico nel raggiungimento dei target di sostenibilità –ESG -- delle aziende.

Nel corso della tavola rotonda --CCNL Energia e Petrolio: laboratorio di bilateralità--, le Parti hanno ricordato come lo sviluppo e la diffusione di una cultura DE&I all'interno dell'azienda sia fondamentale per creare un ambiente in cui ogni persona si senta valorizzata e rispettata. C'è convergenza nel riconoscere che la spinta da cui nasce l'iniziativa non trova la sua base da un mero obbligo normativo, bensì dalla necessità di farsi promotori di buone pratiche e di attività di contrattazione collettiva, che favoriscano attivamente il conseguimento delle pari opportunità.



CONFINDUSTRIA ENERGIA



“È il sistema di relazioni industriali molto positivo del settore che consente, attraverso un dialogo costante anche fuori dai classici momenti negoziali, di raggiungere intese qualificanti. In questo senso l’osservatorio nazionale è luogo di confronto in uno spazio neutrale in cui le parti affrontano i temi che poi saranno oggetto di intesa nel rinnovo del contratto. Nel caso specifico sarà importante dare ruolo e agibilità ai delegati che si occuperanno di questi temi”. Così è intervenuto **Marco Falcinelli**, Segretario Generale della Filctem-Cgil.

Per **Nora Garofalo**, Segretaria Generale della Femca-Cisl “Sull’inclusione buona parte delle imprese italiane non riesce a realizzare i principi a cui tutti dicono di ispirarsi: 6 su 10 non hanno ancora definito un piano a riguardo e 1 su 5 non pensa che sia importante farlo (dati Inaz Osservatorio Imprese Lavoro e Business International). Tuttavia, proprio le Linee Guida elaborate nell’ambito dell’Osservatorio Pari Opportunità istituito col CCNL Energia e Petrolio, dimostrano che si può fare. Con buone relazioni industriali e la partecipazione dei lavoratori e del sindacato, è possibile che i protocolli trovino effettiva applicabilità e divengano azioni concrete”.

Secondo **Daniela Piras**, Segretaria Generale della Uiltec-Uil, “È necessario favorire l’inclusione nel mondo del lavoro e favorire la parità di genere. Questi obiettivi sono l’anima del modello bilaterale da attuare al meglio nel Ccnl Energia e Petrolio, soprattutto in vista del rinnovo del Ccnl specifico in scadenza a fine anno. Attraverso un buon sistema partecipato nelle relazioni industriali, la persona è al centro di questo contesto e può accrescere il proprio attaccamento all’impresa attraverso un giusto mix fra wellbeing e riconoscimento professionale”.

L’evento, moderato dalla giornalista **Rita Querzè**, ha visto altresì l’intervento dei Consiglieri CNEL **Pierangelo Albini** e **Paolo Pirani** nella tavola rotonda dedicata al ruolo delle Parti sociali come attori di modernità che hanno condiviso le loro testimonianze e proposte per favorire l’inclusione nei luoghi di lavoro.