



Linee Guida Diversity, Equity & Inclusion

**Osservatorio Pari
Opportunità**

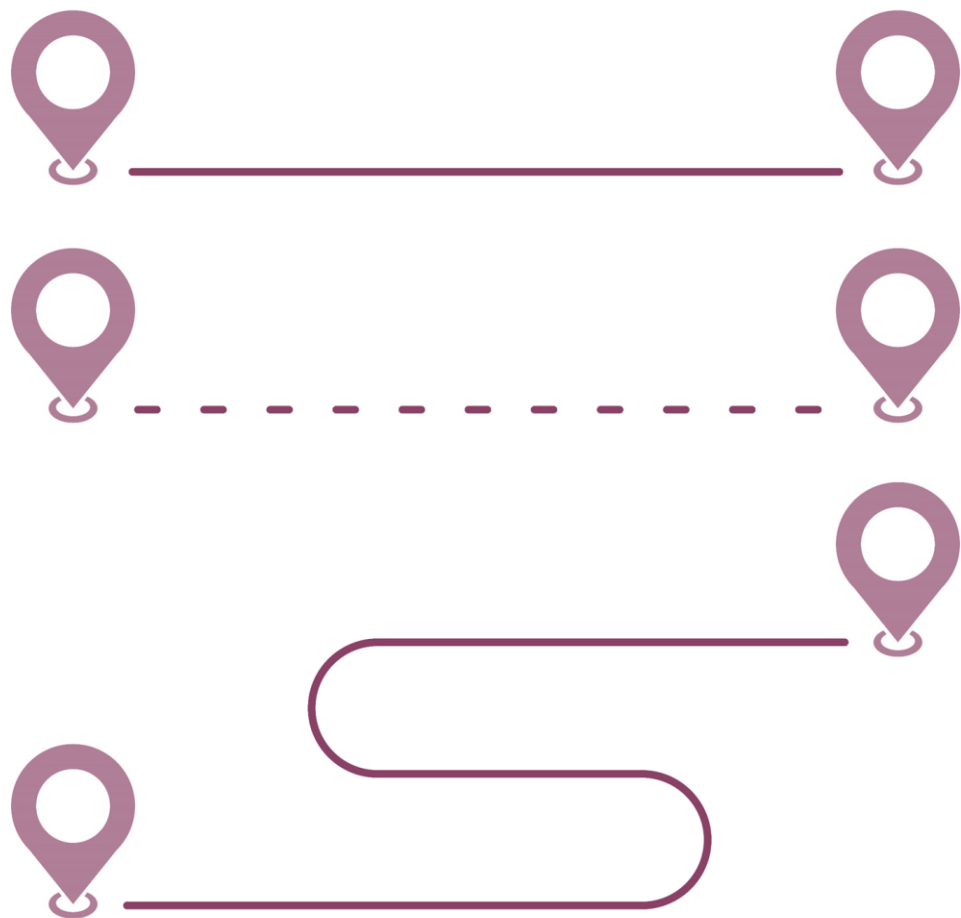
CCNL ENERGIA E PETROLIO

Premessa

Promuovere la valorizzazione della persona nelle aziende e lo sviluppo di un ambiente di lavoro equo e inclusivo sono condizioni fondamentali per il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici nonché per la crescita e la competitività delle imprese.

La normativa europea e quella italiana hanno posto un'enfasi crescente sull'importanza di promuovere la diversità e l'inclusione all'interno delle organizzazioni con l'obiettivo di garantire pari opportunità per tutti i cittadini, indipendentemente dalla loro origine etnica, età, orientamento sessuale, identità di genere, disabilità, per lo sviluppo di un ambiente lavorativo equo e inclusivo.





Lo sviluppo e la diffusione di una cultura DE&I all'interno dell'azienda è fondamentale per creare un ambiente in cui ogni persona si senta valorizzata e rispettata. Ciò implica non solo il rispetto delle leggi vigenti, ma anche l'adozione di politiche e pratiche, nonché di iniziative di contrattazione collettiva aziendale, che favoriscano attivamente il conseguimento delle pari opportunità.

Confindustria Energia e Filctem-CGIL, Femca-CISL e Uiltec-UIL rispondendo alle necessità delle imprese e dei lavoratori hanno istituito nel corso del 2023 l'Osservatorio delle Pari Opportunità, ente bilaterale che ha come obiettivo la promozione e la diffusione della cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

L'Osservatorio attraverso un'analisi delle best practices, aziendali e di contrattazione collettiva, ad oggi messe in atto dalle aziende del settore ha elaborato le Linee Guida DE&I CCNL Energia e Petrolio individuando sei aree di intervento per la promozione e la sensibilizzazione attiva di questi imprescindibili valori.

Aree di intervento

Le sei aree di intervento individuate rappresentano le leve strategico-organizzative che impattano direttamente sulla vita delle nostre persone.

A queste in modo trasversale si affiancano, nell'ottica di sviluppare un processo sempre più partecipativo, dei momenti di analisi, approfondimento e confronto con le organizzazioni sindacali presenti all'interno dell'azienda.



Governance e Politiche

ETHICS

Presenza e diffusione di un Codice Etico e di Protocolli che promuovano i temi DE&I e che siano da riferimento anche in materia di violenza sul lavoro e molestie

KEY ROLE

Introduzione di una figura professionale a livello aziendale e sindacale che abbia la responsabilità dell'implementazione di strategie DE&I

POLICIES

Promuovere un ambiente sicuro e inclusivo per tutte le persone, incoraggiando tutti a essere se stessi nel luogo di lavoro, attraverso l'adozione dei principi DE&I nelle policy interne o prevederne di dedicate a sostegno della parità di genere e intergenerazionale, come a puro titolo esemplificativo: DE&I Policy, Policy Pari opportunità, Transgender Policy.

AFFINITY

Agevolazione di affinity group per accrescere il senso di appartenenza e incrementare l'efficacia di programmi e servizi di sensibilizzazione aziendale verso tematiche di pari opportunità

Benchmarking e Certificazioni

Confronto e Certificazioni

- ✓ Avvalersi di enti per la certificazione di buone ed efficaci pratiche DE&I
 - Attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere anche eventualmente mediante l'ottenimento della certificazione della parità di genere (cfr. art. 46 bis del Codice delle Pari Opportunità)
- ✓ Effettuare attività di benchmarking e posizionamento con le imprese del settore in possesso delle migliori performance sui temi DE&I, con l'obiettivo di individuare azioni migliorative

Campi di Misurazione e KPI

- ✓ Rappresentanza
- ✓ Retribuzioni e Benefit
- ✓ Recruiting e Selezione
- ✓ Attività di Comunicazione
- ✓ Leadership e Sviluppo
- ✓ Retention
- ✓ Focus group dei dipendenti

Recruiting e Talent Acquisition

Selezione e Assunzione

Definizione di una procedura di selezione e assunzione che garantisca un iter chiaro e trasparente contrastando i bias cognitivi

Screening

Valutazione di un ventaglio di candidati quanto più eterogeneo possibile

Interviste

Fornire ai selezionatori gli strumenti necessari per garantire un processo di valutazione oggettivo

Remunerazione

Identificare modalità e politiche per garantire pari remunerazione, fissa e variabile (equal pay for equal work), anche con riferimento ai benefits in sede di assegnazione di responsabilità e onboarding

Formazione



- Formazione sui temi della valorizzazione delle differenze, della parità di genere, dell'inclusione
- Formazione su temi legati agli unconscious bias soprattutto per i responsabili di risorse e per coloro i quali sono coinvolti nei processi di selezione
- Formazione in materia di comunicazione inclusiva
- Sviluppo di specifici programmi di mentoring o coaching



- Organizzazione di eventi di sensibilizzazione e comunicazione interni
- Sensibilizzazione su materie STEM in collaborazione con le Scuole
- Supporto a iniziative di divulgazione e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica

Politiche Retributive e Sviluppo

Valutazione

Valorizzazione dei principi di pari opportunità e DE&I all'interno dei processi di performance management e valutazione KPI

Valorizzazione delle Risorse

Valorizzare le competenze, i risultati raggiunti e la professionalità acquisita di tutti i dipendenti, attuando politiche che favoriscano la parità di genere nelle posizioni di leadership aziendale

Incentivazione

Promuovere la trasparenza retributiva e di tutti i relativi processi al fine di individuare ed eliminare situazioni di discriminazione, garantendo un'effettiva parità di trattamento e colmando il divario retributivo di genere

Engagement

Elaborare survey periodiche con focus specifici per coinvolgere attivamente i dipendenti e individuare eventuali azioni correttive

Welfare e Wellbeing

Promuovere e implementare servizi e iniziative di contrattazione collettiva aziendale a supporto della genitorialità e della worklife harmony, come ad esempio:

- Prevenzione e promozione della salute
- Supporto psicologico e ascolto
- Smartworking agevolato
- Articolazioni flessibili dell'orario
- Permessi aggiuntivi oltre la normativa applicabile
- Prestiti aziendali per acquisto prima casa
- Orientamento scolastico
- Orientamento e convenzioni per il care giving
- Nido-scuola aziendale
- Soggiorni estivi per i figli
- Luoghi Multireligiosi
- Flexible benefits



Partecipazione

La promozione e diffusione di una vera cultura della diversità, dell'equità e dell'inclusione sarà rafforzata da un più ampio sviluppo, all'interno del sistema di relazioni industriali, del modello partecipativo.

Nell'ottica di seguire le esperienze di partecipazione e bilateralità che hanno arricchito il patrimonio culturale delle aziende del nostro settore, come ad esempio in materia di HSE e di formazione, le Parti promuovono l'istituzione a livello aziendale di una commissione paritetica sulle pari opportunità che possa confrontarsi sulle diverse tematiche, tra le quali:

- Redazione di un protocollo aziendale in materia di DE&I;
- Individuazione di programmi e servizi alle persone strettamente legati a tematiche DE&I;
- Individuazione di percorsi di formazione in materia di DE&I;
- Eventuali ulteriori iniziative da intraprendere in materia di DE&I.

Tale commissione sarà composta da membri di parte sindacale, da individuare possibilmente nell'ambito delle RSU, e membri di parte datoriale.

Next Steps OPO

CCNL

L'obiettivo di breve termine dell'Osservatorio, in vista del prossimo rinnovo del CCNL Energia e Petrolio, è quello di rivedere in chiave DE&I tutti quegli istituti contrattuali che sono direttamente o indirettamente impattati da tali tematiche

Formazione

Prevedere la realizzazione di incontri formativi annuali sulle tematiche DE&I, anche in collaborazione con enti esterni, con l'obiettivo di sensibilizzare il personale attraverso dati qualitativi/quantitativi che evidenzino l'andamento del settore

Consulenza e Monitoraggio

- Fornire consulenza nella redazione e nell'applicazione di policy DE&I alle aziende del settore
- Elaborare una survey annuale che evidenzi l'andamento del settore e della diffusione delle best practices previste dalle Linee Guida DE&I, a seguito della quale prevedere eventualmente una revisione.