



Protocollo d'intesa sulla "Certificazione della Parità di Genere" nei luoghi di lavoro

Premesso che

- Le Nazioni Unite hanno indicato la Gender Equality come quinto dei diciassette obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile internazionale.
L'UE ha inoltre promosso la "Strategia Europea per la Parità di Genere 2020 – 2025", che - tra gli obiettivi principali – annovera quello di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, al fine di conseguire l'uguaglianza di genere e l'empowerment delle donne.
- Il Decreto Legislativo 31 maggio 2021, n. 77 (art. 47) e la Legge 5 novembre 2021, n. 162 (art. 2 che modifica l'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità) introducono all'interno del nostro ordinamento giuridico la Certificazione della Parità di Genere; in particolare l'art. 46-bis istituisce, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la certificazione di genere "al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità".
- Il Sistema della "Certificazione della Parità di Genere" UNI/PdR 125:2022, consente la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, valutando processi, politiche e pratiche organizzative adottate dall'azienda.
- CGIL CISL UIL Torino e l'Unione Industriali Torino sono da tempo impegnate per il superamento nei luoghi di lavoro di ogni forma di discriminazione. Condividono gli obiettivi della Legge n. 162/2021 e si impegnano a promuovere ulteriori strumenti di partecipazione e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali in azienda e delle

lavoratrici e lavoratori, attraverso il confronto, la condivisione e il monitoraggio anche a livello territoriale per l'attuazione della piena parità di genere.

Le aree interessate sono: cultura e strategia, "governance", processi di risorse umane, opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

- Il presente sistema di gestione della certificazione della Parità di Genere consente il raccordo con il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile come previsto dall'art. 46, comma 1-bis, del Decreto Legislativo n. 198/2006 s.m.i.

Tutto ciò premesso le parti ritengono di procedere alla sottoscrizione del presente Protocollo d'intesa territoriale per promuovere e diffondere il sistema della certificazione della Parità di Genere anche nelle aziende prive di rappresentanza sindacale in azienda e si impegnano a

- promuovere la cultura della certificazione di genere nelle imprese associate e tra la rappresentanza sindacale in azienda di CGIL CISL UIL con apposite iniziative, territoriali e nei luoghi di lavoro, anche prevedendo specifici incontri conoscitivi con le società certificatrici;
- riconoscere nei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative lo strumento per il superamento di ogni forma di discriminazione. Le parti si impegnano a sollecitare l'applicazione e la diffusione della conoscenza delle disposizioni già previste dai contratti nazionali nelle aziende dell'area metropolitana torinese e a promuovere la Contrattazione di Secondo Livello;
- favorire la condivisione con le rappresentanze sindacali in azienda del processo di certificazione e del piano strategico per la Parità di Genere previsto dalla PdR 125:2022;
- favorire la diffusione della certificazione di genere attraverso percorsi condivisi di formazione e informazione congiunta. CGIL CISL UIL Torino si impegnano a promuovere assemblee per approfondire le tematiche oggetto del presente Protocollo;
- istituire un Tavolo di monitoraggio e verifica del presente Protocollo con cadenza semestrale o su richiesta delle Parti.



A titolo meramente esemplificativo si evidenziano alcuni elementi significativi di cui tener conto nella fase di confronto iniziale e nell'attività di monitoraggio:

- differenze retributive, lavoro straordinario, indennità varie, superminimi e ogni altro elemento retributivo rilevante nelle singole realtà aziendali;
- lavoratrici e lavoratori part time, suddivisi per genere;
- strumenti a tutela della maternità/paternità, cura di anziani e delle persone con disabilità;
- organizzazione del lavoro, orari e flessibilità oraria, banca ore, conciliazione vita e lavoro;
- percorsi di carriera.

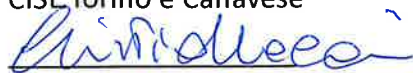
Le Parti concordano di dare massima diffusione al presente Protocollo promuovendo congiuntamente iniziative pubbliche.

Torino, 18 marzo 2025

CGIL Torino



CISL Torino e Canavese



UIL Torino



Unione Industriali Torino



