Sicurezza sul lavoro, subito la mappa dei rischi per non inciampare nei nuovi stop all’attività

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 51

Export dei prodotti dual use civile-militare: autorizzazioni a largo raggio e digitalizzate

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 53

Rivalutazione di hotel e terme: i nodi irrisolti su

date e holding

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 55

Crotone, il Sud e il Pnrr: la dote di 82 miliardi esige il cambio di passo

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 59

---

misurare il benessere tra pandemia e pnrr: il tesoro dei numeri orienta le grandi scelte misurare il benessere tra pandemia e pnrr: il tesoro dei numeri orienta le

grandi scelte

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 62

Benessere delle donne al top a Treviso, cresce il Centro-Nord

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 65

Bimbi, giovani e nonni nelle tre indagini per età

scritto da Annamaria Laurenzano | Dicembre 13, 2021
articoli_13_12_2021 68

LAVORO | Trasparenza

salariale – Legge n. 162 del 5 novembre 2021: modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

scritto da Francesco Cotini | Dicembre 13, 2021

Nella Gazzetta ufficiale del 18 novembre scorso è stata pubblicata la legge n. 162 del 5 novembre 2021, recante "*Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*".

Le principali modifiche introdotte nel decreto legislativo n. 198 del 2006 sono le seguenti:

- si amplia il campo di applicazione delle imprese assoggettate all'obbligo di redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Saranno sottoposte all'obbligo le imprese con oltre 50 dipendenti, secondo la previgente legislazione lo erano quelle con oltre 100 dipendenti. Anche le aziende che occupano fino a 50 dipendenti potranno, su base volontaria, redigere il rapporto. Entro i sessanta

giorni successivi alla data di entrata in vigore della legge (ossia a partire dal 3 dicembre 2021) dovrà essere emanato un decreto interministeriale per definire i contenuti del nuovo rapporto periodico e le modalità di trasmissione (*articolo 3, comma 1, lett. a), b) e d) della legge in commento. Le lettere a) e d) modificano rispettivamente i commi 1 e 3 dell'articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006. La lettera b) introduce il comma 1-bis*);

- le Consigliere regionali di parità vengono chiamate ad elaborare i risultati che scaturiscono dall'invio dei rapporti periodici (di cui sono destinatarie) e a trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL. I rapporti potranno essere redatti esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro. Va evidenziato come la redazione dei rapporti esclusivamente in modalità telematica renderà particolarmente agevole la lettura dei dati con evidenti riflessi sulla conoscenza delle situazioni aziendali (*articolo 3, comma 1, lett. c) della legge in commento che modifica il comma 2 dell'articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006);*
- l'Ispettorato nazionale del lavoro è chiamato a verificare la veridicità dei rapporti periodici. Nel caso di rapporto mendace o incompleto, verrà applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro; (*articolo 3, comma 1, lett. g) che introduce il comma 4-bis dell'articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006*);
- viene istituita la certificazione della parità di genere a decorrere dal 1° gennaio 2022 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. Dovranno essere emanati dei decreti per regolamentare la materia in maniera puntuale (*articolo 4 della legge in commento che introduce l'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198 del 2006*);

- viene istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, da individuare secondo modalità definite con decreti successivi (*articolo 4, comma 3, della legge in commento che introduce l'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198 del 2006*);
- viene innovata la definizione di discriminazione, sancendo che costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera (*articolo 2, comma 1, c) della legge in commento che modifica l'articolo 25 del decreto legislativo n. 198 del 2006, introducendo il comma 2-*

bis).

Per l’anno 2022, alle aziende private che saranno in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite complessivo di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L’esonero è determinato in misura non superiore all’1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda (*articolo 5, commi 1, 2 e 4 della legge in commento*).

Compatibilmente con il diritto dell’Unione europea e con i principi di parità di trattamento, trasparenza e proporzionalità, viene previsto un punteggio premiale, da far valere negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l’acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, a favore delle aziende private in possesso al 31 dicembre dell’anno precedente, a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere (*articolo 5, comma 3 della legge in commento*).

Il fatto di aver previsto che le aziende fino a 50 dipendenti possano trasmettere, su base volontaria, il rapporto periodico sulla situazione del personale lascia ipotizzare che anche queste imprese possano ottenere la certificazione di genere e, quindi, i benefici conseguenti. Dovremo attendere l’emanazione dei successivi atti normativi di attuazione (DPCM e decreti interministeriali) per averne certezza (*articolo 3, comma 1, lett. b*) *della legge in commento*).

Nello stesso provvedimento vengono, altresì, estese alle

società controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate in mercati regolamentati le norme in materia di parità di genere previste per la composizione degli organi collegiali di amministrazione delle società quotate in mercati regolamentati: per i primi sei mandati successivi all'applicazione della nuova disposizione, ogni genere dovrà essere rappresentato nella misura di almeno due quinti degli amministratori eletti (*articolo 6 della legge in commento*).

—

Decretazione

Per la piena attuazione della legge si attende l'emanazione, quindi, di:

- un decreto interministeriale, volto a rivedere i contenuti del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (*articolo 3, comma 1, lettera d) della legge in commento che modifica il comma 3 dell'articolo 46 del d.lgs. n. 198 del 2006*);
- di uno o più DPCM, diretti a regolamentare la certificazione di genere (*articolo 4, comma 2 della legge in commento che introduce l'articolo 46-bis del d.lgs. n. 198 del 2006*);
- di un decreto interministeriale volto a regolamentare l'esonero contributivo, conseguente al possesso della certificazione di genere, da adottare entro il 31 gennaio 2022 (*articolo 5, comma 2 della legge in commento*).

—

Per quanto riguarda il rapporto periodico, entro i sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge in commento

(ossia a partire dal 3 dicembre 2021), dovrà essere emanato un decreto interministeriale in cui dovranno essere definite:

a)le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso.

b)l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c)le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel

rispetto della tutela dei dati personali, anche al fine di usufruire della tutela giudiziaria.

Nel decreto dovranno essere definite, altresì, le modalità di trasmissione alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto, nonché le modalità di trasmissione alle Consigliere e ai Consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, sempre entro il 31 dicembre di ogni anno.

Per quanto riguarda la certificazione di genere, con uno o più DPCM, dovranno essere stabiliti:

1. i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;

1. le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

1. le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere e dei

Consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri;

1. le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Per quanto riguarda l'esonero contributivo riparametrato e applicato su base mensile, dovrà essere emanato, entro il 31 gennaio 2022, un decreto interministeriale, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro.

A questo fine per l'anno 2022, si dispone il ricorso a risorse provenienti dal Fondo sociale per occupazione e formazione (DL 185/2008). Per gli anni successivi al 2022, dovrà essere emanato un apposito provvedimento legislativo che dovrà tenere conto anche dell'andamento dei benefici riconosciuti con la legge in commento.

RELAZIONI INDUSTRIALI:

Giuseppe Baselice 089200829 g.baselice@confindustria.sa.it

Francesco Cotini 089200815 f.cotini@confindustria.sa.it

SCARICA LA SELEZIONE DEGLI ARTICOLI

scritto da Fabiana Capasso | Dicembre 13, 2021

https://www.confindustria.sa.it/selezione_articoli_10_12_2021/

“Zes, i nuovi perimetri priorità della Regione”

scritto da Fabiana Capasso | Dicembre 13, 2021

selezione_articoli_10_12_2021 1