ALERT DIFESA COMMERCIALE ATTIVA – Aggiornamenti su antidumping dell'UE riguardanti resine ABS; valina; legno di betulla

scritto da Monica De Carluccio | Febbraio 16, 2026

Si segnala la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea di una serie di atti relativi a procedimenti in corso e/o all'adozione di nuove misure di difesa commerciale (dazi antidumping-AD, antisovvenzioni-AS, misure di salvaguardia) applicabili alle importazioni di determinati prodotti immessi nel mercato unionale.

- in vigore **dazi antidumping definitivi** sulle importazioni dalla Corea e Taiwan di **resine ABS** (polimero termoplastico impiegato nella produzione di giocattoli o in settori quali automotive o arredo ufficio, NC 3903 30 00). Le aliquote, aggiornate rispetto a quelle provvisorie dell'agosto scorso, sono le seguenti: *COREA*, comprese tra 5,2% e 7,5%; *TAIWAN* tra 10,9% e 21,7%. Per ulteriori dettagli: Regolamento UE 2026/316; Caso AD725; *Commission acts against unfairly traded imports of ABS from Korea, Taiwan*
- in vigore **dazi antidumping definitivi** sulle importazioni di **valina** (NC 2922 49 85 87) cinese con aliquote tra 31,3% e 53,8%, riformulate lievemente al ribasso rispetto alla fase provvisoria. Per ulteriori dettagli: Regolamento UE 2026/319; Caso AD722; *Commission acts against dumped imports of valine from China*
- avviso di **scadenza (10.11.2026)** dell'antidumping su **legno compensato di betulla** importato dalla Russia

(NC 4412 33 00 20, 4412 33 00 10). Ai fini del rinnovo delle misure, i produttori unionali interessati possono avanzare richiesta di riesame come da istruzioni riportate nell'avviso. Per ulteriori dettagli: *Notice of the impending expiry ; Caso AD672*

LAVORO | Adozione per l'anno 2026 del Piano integrato Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro – D.M. n. 20/2026

scritto da Francesco Cotini | Febbraio 16, 2026

Con il D.M. n. 20/2026, il Ministero del Lavoro ha adottato il **Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro – anno 2026**, in allegato.

Il Piano si colloca in continuità con quello 2025 e con le recenti misure introdotte dal D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, rafforzando l'approccio "*Vision Zero*" rispetto alla mortalità sul lavoro e ponendo al centro quattro direttrici: prevenzione, formazione, vigilanza e responsabilità d'impresa.

L'attuazione coinvolge Ministero del Lavoro, INAIL e Ispettorato Nazionale del Lavoro, con un coordinamento centrale e interventi articolati su:

- campagne di comunicazione e sensibilizzazione;
- sostegno economico alle imprese (in particolare tramite bandi INAIL);
- formazione di lavoratori, giovani e figure prevenzionali;

- rafforzamento dell’attività ispettiva e interscambio delle banche dati;
- sviluppo della patente a crediti nei cantieri

Particolare rilievo assumono:

- gli incentivi INAIL (Bando ISI e altre misure di sostegno), con attenzione a micro e piccole imprese;
- le iniziative formative anche in ambito scuola-lavoro;
- il potenziamento dei controlli nei settori a maggiore rischio;
- l’integrazione delle misure di prevenzione con le innovazioni tecnologiche e digitali

Il Piano è efficace dalla data del decreto fino al 31 dicembre 2026 e non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica

Si tratta in sostanza di un quadro programmatorio che, pur non introducendo nuovi obblighi diretti e immediati per le imprese, incide sul contesto regolatorio e ispettivo, rendendo opportuno un costante presidio interno dei sistemi di gestione della salute e sicurezza, in particolare nei settori a maggiore esposizione al rischio.

teriori approfondimenti, si rimanda alla lettura del testo allegato.

All.to

DM-20-del-12022026

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

LAVORO | Approvazione dello schema di decreto legislativo di attuazione della direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale

scritto da Francesco Cotini | Febbraio 16, 2026

Il nostro Sistema centrale, con propria nota, informa che nel corso del Consiglio dei Ministri dello scorso 5 febbraio è stato approvato, in esame preliminare, lo schema di decreto legislativo di attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di trasparenza salariale.

Il provvedimento si inserisce nel più ampio quadro europeo volto a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso l'introduzione di obblighi di trasparenza retributiva e di specifici meccanismi di enforcement. La direttiva dovrà essere recepita entro il **7 giugno 2026** e il testo attualmente approvato è ancora suscettibile di modifiche nel corso dell'iter parlamentare.

Un primo elemento di particolare rilievo riguarda il ruolo riconosciuto alla contrattazione collettiva. Lo schema di decreto prevede che i sistemi di classificazione e inquadramento del personale – così come disciplinati dalla legge e dai contratti collettivi nazionali di lavoro – debbano essere fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di trattamento retributivo. È inoltre introdotta una presunzione di

conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza per i datori di lavoro che applichino un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento. Resta ferma, in ogni caso, la possibilità per il singolo lavoratore di agire per dimostrare l'esistenza di un trattamento retributivo individuale discriminatorio.

Sul piano degli obblighi di trasparenza, i datori di lavoro saranno tenuti a rendere accessibili ai dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e, ove esistenti, i meccanismi di progressione economica. Per le aziende fino a 49 dipendenti, il legislatore ha esercitato la facoltà di escludere l'obbligo di comunicare i criteri relativi alla progressione economica, limitando quindi l'adempimento ai soli criteri di determinazione della retribuzione e dei livelli.

Per i datori che applicano un CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative e, se del caso, accordi aziendali ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2015, l'adempimento è semplificato: sarà sufficiente rinviare ai criteri di classificazione, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dalla contrattazione collettiva applicata.

Una novità di particolare impatto operativo riguarda l'estensione degli obblighi di trasparenza anche alla fase preassuntiva. Nei bandi e negli avvisi di selezione dovranno essere indicate la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva attribuibile alla posizione, nonché il contratto collettivo applicato. È inoltre vietato richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti rapporti di lavoro.

Si tratta di un intervento che incide direttamente sulle prassi di recruiting e sulle policy HR in materia di selezione del personale.

Ulteriore previsione di rilievo è il diritto individuale del lavoratore a richiedere informazioni sui livelli retributivi medi, distinti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nel rispetto della normativa sulla protezione dei dati personali. Per i datori fino a 49 dipendenti, le modalità tecniche di trasmissione di tali informazioni saranno definite con successivo decreto ministeriale.

Lo schema introduce poi obblighi di reporting strutturato sul divario retributivo di genere per le aziende con almeno 100 dipendenti. Le tempistiche di prima applicazione variano in funzione della dimensione aziendale: per le imprese con almeno 250 dipendenti e per quelle tra 150 e 249 dipendenti, la prima comunicazione dovrà avvenire entro il 7 giugno 2027; per le imprese tra 100 e 149 dipendenti, l'obbligo decorrerà dal 7 giugno 2031. La periodicità sarà annuale per le aziende sopra i 250 dipendenti e triennale per le altre soglie dimensionali.

Qualora dai dati emerga, in una determinata categoria di lavoratori, uno scostamento retributivo medio pari ad almeno il 5% tra uomini e donne non giustificato da criteri oggettivi e neutri e non corretto entro sei mesi dalla comunicazione, il datore di lavoro sarà tenuto ad avviare, con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni finalizzata all'individuazione di eventuali misure correttive.

Si tratta di un passaggio che potrà avere rilevanti implicazioni nelle relazioni sindacali, soprattutto in termini di confronto sui sistemi di inquadramento e sulle politiche retributive.

In caso di violazione delle disposizioni in materia di parità retributiva, troveranno applicazione le sanzioni già previste dal D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità), inclusa la possibile comunicazione alle autorità competenti nei casi di benefici pubblici o appalti e l'applicazione di sanzioni

amministrative pecuniarie.

Infine, è prevista l'istituzione di un organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro, con la partecipazione delle organizzazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con funzioni di vigilanza sull'attuazione del decreto e di rafforzamento delle tutele.

Considerato il carattere ancora preliminare del testo, sarà necessario attendere la pubblicazione della versione definitiva del decreto e dei relativi provvedimenti attuativi per valutazioni più puntuali sugli impatti operativi. È tuttavia opportuno che le aziende inizino sin d'ora una prima ricognizione interna dei sistemi di classificazione, delle politiche retributive e delle procedure di selezione, al fine di verificare il grado di coerenza con i principi di trasparenza e neutralità di genere introdotti dal legislatore.

Si riporta in allegato lo schema di decreto.

All.to

decreto legislativo direttiva 970

RELAZIONI INDUSTRIALI:

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

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

Fonderie, Pisano rilancia: «Pronti a investire a Fratte»

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 1

Fonderie Pisano, l’Asl in campo

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 3

Le onde devastano Salerno

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoliselezione articoli 16 feb 2026 4

Il conto “Made in Bruxelles” finisce per abbattersi

sull’Italia

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 10

Licenziamenti collettivi in Trasnova per 94 Oltre la metà (53) nel sito di Pomigliano

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 11

Zes unica, programmazione più efficace con il calendario dilatato fino al 2028

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 14

L’economia del G7 si ferma crescono solo Italia e Usa

scritto da datiweb | Febbraio 16, 2026
selezione articoli 16 feb 2026 16