

https://www.lastampa.it/economia/2021/11/05/news/lotta_al_gender_gap_nel_nuovo_codice_del_lavoro_sgravi_per_promuovere_la_parita_di_salari_uomo-donna-385012/

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 Novembre 2021

Modificato il: 05 Novembre 2021

2 minuti di lettura



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia

di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006.

"Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti a far superare il divario salariale fra uomo e donna".

Il nuovo provvedimento agisce lungo più direttrici. "In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando ad ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui".

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, "fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato. Inoltre, il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e

selezione, 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".

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, "la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali sui contenuti del rapporto che è volto ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che - è ragionevole attendersi - spingerà in questo modo le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti".

Infine, la norma estende le quote di genere agli organi di amministrazione e di controllo delle società a controllo pubblico, anche se non quotate. Provvedimento che, come sottolinea Di Vieto, "da un lato si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha ampliato anche alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di prevedere quote riservate al genere meno rappresentativo; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri ESG (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa".

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari

opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna



La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021

Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari

opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna



La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari

opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna



La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021

f t e

Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene

introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vièto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

AGGIORNATO ALLE 13:59 - 08 NOVEMBRE

di Padova
il mattino

GEDISMIILE EVENTI NEWSLETTER LEGGI IL QUOTIDIANO ABBONATI

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

AGGIORNATO ALLE 14:27 - 08 NOVEMBRE

Messaggero_{Veneto}

GEDI SMILE EVENTI NEWSLETTER LEGGI IL QUOTIDIANO ABBONATI

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

AGGIORNATO ALLE 13:11 - 08 NOVEMBRE

la tribuna^{di Treviso}

GEDI SMILE EVENTI NEWSLETTER LEGGI IL QUOTIDIANO ABBONATI

Italia-Mondo » Economia

Lotta al "gender gap": nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna



La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna

La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

CARLOTTA SCOZZARI

05 NOVEMBRE 2021



Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».

ACCEDI O REGISTRATI

AGGIORNATO ALLE 13:13 - 08 NOVEMBRE

di Venezia e Mestre
la Nuova

GEDIS MILE EVENTI NEWSLETTER LEGGI IL QUOTIDIANO ABBONATI

Italia-Mondo » Economia

Lotta al “gender gap”: nel nuovo codice del lavoro sgravi per promuovere la parità di salari uomo-donna



La nuova norma estende la platea delle aziende tenute alla relazione periodica sulla situazione, anche retributiva, del personale femminile e maschile. E per il documento si prevedono contenuti rafforzati

Un meccanismo basato sui premi che passa per la concessione di sgravi contributivi, una platea più ampia di aziende tenute a redigere il rapporto sulla situazione tra lavoratori uomini e donne e più contenuti all'interno dello stesso documento. Sono questi i pilastri su cui si regge il disegno di legge 2418, da poco approvato in Senato, che modifica il codice in materia di pari opportunità in ambito lavorativo, introducendo tutta una serie di novità rispetto all'impostazione del 2006. «Si è reso necessario - nota Roberta Di Vieto, giuslavorista dello studio **Pirola Pennuto Zei & Associati** - rimettere mano alle norme del 2006 perché, sebbene introducessero già il concetto di pari opportunità, nei fatti non si erano dimostrate sufficienti per il superamento del divario salariale fra uomo e donna».

La nuova legge agisce lungo alcune principali direttrici. «In primo luogo - chiarisce Di Vieto - amplia alle aziende con oltre 50 dipendenti, rispetto ai precedenti 100, l'obbligo di presentare un rapporto periodico con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Nello stesso tempo prevede che anche le aziende più piccole possano comunque redigere il rapporto, su base volontaria, aspirando a ottenere la certificazione di parità. La norma, infatti, prevede un meccanismo premiale, in base al quale le aziende virtuose che dal 2022 otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di uno sgravio contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui».

La seconda, grande novità introdotta dalla legge riguarda l'ampliamento dei contenuti del rapporto sulla parità di genere. Come osserva Di Vieto, «fermo restando le ulteriori indicazioni che saranno espressamente previste dai decreti attuativi, è specificato che ciascun datore di lavoro debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero delle risorse in stato di gravidanza, i lavoratori di entrambi i sessi eventualmente assunti nel corso dell'anno, nonché le differenze tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato».

Inoltre, «il rapporto periodico deve contenere le informazioni sui processi di reclutamento e selezione, 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».

Insomma, nota ancora l'esperta di **Pirola Pennuto Zei & Associati**, «la norma non solo promuove la parità salariale, come più volte è stato sottolineato, ma fa passi avanti in direzione della conciliazione casa-lavoro e della progressione di carriera. È poi previsto un meccanismo di accesso da parte delle rappresentanze sindacali ai contenuti del rapporto che punta ad aumentare la trasparenza in tema di pari opportunità e che è ragionevole attendersi che possa spingere le aziende a correggere da sole i comportamenti non corretti».

Infine, la norma estende le quote di genere agli organismi di amministrazione e di controllo delle società a maggioranza pubblica, anche se non quotate. Tale previsione, come sottolinea Di Vieto, «da un lato, si pone in linea con il precedente provvedimento di Banca d'Italia che ha esteso alle società non quotate appartenenti a gruppi bancari l'obbligo di quote riservate al genere meno rappresentato; dall'altro, consente di inserire la norma tra quelle che promuovono i criteri Esg (ambiente, sociale, governance), anche sollecitando politiche di remunerazione più eque e trasparenti in ragione di un buon governo d'impresa».