

Trasparenza e parità retributiva, obblighi light fino a 50 addetti

La direttiva europea. La bozza di decreto approvata dal Governo e ora all'esame del Parlamento prevede comunicazioni semplificate o volontarie per i datori con meno dipendenti: coinvolto il 98% delle aziende

Trasparenza retributiva con obblighi differenziati in base alla dimensione delle aziende. È questa la strada imboccata dal Governo con lo schema di decreto legislativo che dovrà recepire in Italia la direttiva Ue 970/2023 sulla parità salariale fra lavoratori e lavoratrici nell'Unione europea. La direttiva deve essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno. La bozza di decreto varata dal Consiglio dei ministri in prima lettura il 5 febbraio (atto del Governo n. 379) è ora all'esame delle commissioni parlamentari, che dovranno esprimere il loro parere.

Accesso al lavoro

La trasparenza dovrà essere il criterio guida fin dalle selezioni del personale: gli annunci di lavoro dovranno contenere un'indicazione chiara del livello o del *range* retributivo o proposto ai candidati ed essere neutri dal punto di vista del genere.

Chi fa le selezioni non potrà chiedere ai candidati quanto guadagnavano nel precedente posto di lavoro (per evitare di perpetuare disparità).

Eccezioni per le Pmi

Rispetto agli obblighi di informazione e comunicazione ai lavoratori previsti dal decreto, la bozza all'esame del Parlamento prevede due eccezioni per le aziende sotto 50 dipendenti. Saranno esentate, in primis, dall'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori e alle lavoratrici i criteri usati per determinare le retribuzioni e le progressioni economiche. Potranno farlo, ma su base volontaria.

Inoltre, le piccole e medie imprese avranno una via ad hoc per comunicare i dati che gli addetti potranno chiedere all'azienda sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di persone che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Queste informazioni potranno essere fornite con modalità specifiche, da definire con un decreto del ministero del Lavoro (una via semplificata per le Pmi è stata annunciata dalla ministra del Lavoro Maria Elvira Calderone, sul Sole 24 Ore dell'11 febbraio).

Le aziende sotto i 50 dipendenti rappresentano il 98% del totale delle imprese italiane.

Gli obblighi per le grandi

Le aziende con almeno 100 addetti, oltre a rendere accessibili i criteri adottati per le retribuzioni e i dati sui livelli salariali medi ripartiti per sesso, dovranno anche comunicare al ministero del Lavoro, periodicamente, una serie di informazioni utili a verificare l'esistenza di divari retributivi di genere.

Dovrà essere avviata una valutazione congiunta delle retribuzioni con i «rappresentanti dei lavoratori», se si verificano tre condizioni:

le informazioni sui salari rivelano una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori e lavoratrici di almeno il 5%, in una qualsiasi categoria;

il datore non ha motivato questa differenza in base a criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

il datore non ha corretto differenze immotivate nel livello retributivo medio entro sei mesi dalla comunicazione dei dati.

L'obiettivo della valutazione congiunta è quello di individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori.

Per le aziende che occupano almeno 250 dipendenti i dati saranno raccolti entro il 7 giugno 2027 e poi ogni anno. Per quelle tra 150 e 249 dipendenti, i dati saranno raccolti entro il 7 giugno 2027 e poi ogni tre anni. Le imprese che hanno da 100 a 149 dipendenti dovranno raccogliere e trasmettere i dati entro il 7 giugno 2031 e poi ogni tre anni.

Le reazioni

Per Mattia Pirulli, segretario confederale della Cisl, «il recepimento della direttiva sulla trasparenza salariale presenta luci e ombre. La presunzione che con l'adozione di un Ccnl stipulato dalle organizzazioni sindacali più rappresentative l'azienda rispetti la parità retributiva, dovrebbe penalizzare i contratti in dumping. Il decreto però - aggiunge - in altre parti fa riferimento al Ccnl "applicato" dal datore di lavoro, anche se firmato da sigle non rappresentative, o ad altri sistemi di classificazione professionale adottati in azienda. Questa possibilità va eliminata. Nella definizione di livello retributivo, inoltre, sono escluse le parti accessorie della retribuzione, ma proprio lì si generano eventuali discriminazioni». Per Nicola Marongiu, coordinatore dell'area contrattazione e politiche del lavoro della Cgil, lo schema di decreto approvato dal Governo «è una trasposizione parziale della direttiva: non considera i superminimi nella retribuzione, esclude gli apprendisti e i lavoratori intermittenti e non cita le collaborazioni etero-organizzate».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Valentina Melis

