

Direttiva trasparenza
Obblighi ridotti a carico
di micro e piccole imprese — p.42

Direttiva trasparenza, obblighi ridotti a carico delle micro e piccole imprese



Un decreto ministeriale stabilirà le modalità per comunicare i livelli retributivi nelle imprese fino a 49 addetti

Lavoro

Nel Dlgs di recepimento oneri graduati in base alle dimensioni aziendali

Stesse procedure per tutte le realtà soltanto nella fase di selezione del rapporto

Enzo De Fusco

Le micro e piccole imprese sono escluse da buona parte degli obblighi della direttiva Ue sulla pay transparency. È quanto emerge dall'analisi della direttiva comunitaria 970/2023 e dallo schema di decreto legislativo per il suo recepimento in Italia.

Secondo la direttiva, gli Stati membri dovrebbero valutare l'impatto delle rispettive misure di recepimento sulle micro, piccole e medie imprese per accertarsi che tali aziende non siano colpite in modo sproporzionato, riservando particolare attenzione alle microimprese, nel limitare gli oneri amministrativi, e nel pubblicare i risultati di tali valutazioni.

Nel Considerando 34 il legislatore europeo afferma che le misure in materia di trasparenza retributiva devono sì tutelare il diritto dei lavoratori alla parità di retribuzione, ma devono farlo limitando, per quanto possibile, costi e oneri amministrativi per i datori di lavoro, con una specifica attenzione alle micro, piccole e medie imprese che in chiave europea sono identificate rispettivamente da un numero inferiore a nove dipendenti, inferiore a 50 dipendenti e tra 50 e 100 dipendenti.

La normativa interna, quindi, ha costruito un sistema nel quale tutti i datori di lavoro sono astrattamente destinatari del principio di trasparenza (pubblici e privati), ma gli obblighi concreti che ne derivano sono graduati in funzione della dimensione organizzativa dell'impresa.

Il punto chiave non è soltanto chi sia datore di lavoro, ma quale livello di obblighi deve sopportare.

Le novità della direttiva sono sostanzialmente quattro: obbligo di trasparenza nella fase di selezione del rapporto (articolo 5); trasparenza in ordine ai criteri per la progressione economica (articolo 6); trasparenza sui livelli retributivi medi del lavoro di pari valore (articolo 7); infine, la trasparenza sul divario retributivo di genere dell'azienda (articolo 9).

Gli obblighi di trasparenza nella fase di selezione dei candidati (articolo 5) coinvolge qualunque azienda indipendentemente dalla dimensio-

ne. Quindi, tutte le imprese devono fornire ai candidati a un impiego indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla sua posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, senza potere chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro.

Con riferimento agli obblighi di trasparenza sulla progressione economica (articolo 6) lo schema di decreto attuativo prevede espressamente l'esonero con riferimento alle sole imprese con meno di 50 dipendenti (quindi, le micro e piccole imprese).

Più complesso è il diritto di informazione dei lavoratori previsto dall'articolo 7: il comma 8 prevede che al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (Ue) 2016/679, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le informazioni richieste dai lavoratori possono essere fornite con le modalità previste da un apposito decreto ministeriale. Si tratta di una modalità semplificata che è in corso di studio da parte del Lavoro e che vedrà la luce nei prossimi mesi.

Sul divario retributivo di genere previsto dall'articolo 9 la direttiva comunitaria e lo schema di decreto attuativo stabilisce, infine, che la trasparenza scatta per le medie imprese con un numero di dipendenti almeno pari a 100 unità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



ONERI GRADUATI

Il Dlgs di recepimento della direttiva prevede oneri graduati in base alle dimensioni aziendali (con particolare attenzione per le micro imprese) per evitare di colpire le realtà in modo sproporzionato.



Lo scenario

Obblighi informativi aziendali in base alla Direttiva Ue sulla pay transparency

OBLIGHI	MICROIMPRESE (<10 DIP.) ¹	PICCOLE IMPRESE (<50 DIP.) ²	MEDIE IMPRESE (=>50 <100 DIP.) ³	MEDIE IMPRESE (=>100 DIP.) ³
Trasparenza candidati (articolo 5)	SÌ	SÌ	SÌ	SÌ
Trasparenza progressione economica (articolo 6)	NO	NO	SÌ	SÌ
Diritto di informazione individuale (articolo 7)	SÌ ⁴	SÌ ⁴	SÌ	SÌ
Comunicazioni di trasparenza aziendale (articolo 9)	NO	NO	NO	SÌ

(1) Il cui fatturato annuo oppure un totale di bilancio annuo non supera 2 milioni di euro. (2) Il cui fatturato annuo o un totale di bilancio annuo non supera 10 milioni di euro. (3) Il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di euro oppure il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro. (4) Modalità semplificate da definire con decreto ministeriale