

Il lavoro di pari valore e la “fabbrica della disparità”: superare i limiti del contrasto alle discriminazioni



Francesca Bettio

Ordinaria di Economia del Lavoro
e Microeconometria
Università di Siena

Luisa Corazza

Ordinaria di Diritto del lavoro
Università degli Studi del Molise

Abstract: L'articolo affronta il tema del *gender pay gap* attraverso una analisi interdisciplinare del concetto di lavoro di pari valore. Mettere a confronto la riflessione giuridica con quella economica consente di andare oltre le definizioni del diritto antidiscriminatorio per cogliere la complessità del tema e valutare, oltre alla dimensione della disparità di salario, quella della disparità del reddito.

Parole chiave: Lavoro - Discriminazione salariale - Gender pay gap - Lavoro di pari valore - Disparità di reddito.

Work of Equal Value and the “Factory of Disparity”: Overcoming the Limits of the Fight Against Discrimination

The article deals with the issue of gender pay gap through an interdisciplinary analysis of the concept of work of equal value. Comparing legal and economic perspectives allows us to go beyond the notions of anti-discrimination law, in order to grasp the complexity of the issue and assess not only wage inequality but also earning inequality.

Keywords: Work - Wage discrimination - Gender pay gap - Work of equal value - Income inequality.

ISSN: 3103-4721

SOMMARIO: 1. Disparità di salario o disparità di reddito? Il concetto di *comparable worth* tra economia e diritto. – 2. Il *gender pay gap* come target per combattere le disparità di reddito: la scelta europea. – 3. *Unadjusted* e *adjusted gender pay gap*. – 4. Dalla disparità di salario alla disparità di reddito: il *gender overall earnings gap*. – 5. Discriminazione e segregazione occupazionale: stesse cause, strumenti diversi.

1. Disparità di salario o disparità di reddito? Il concetto di *comparable worth* tra economia e diritto¹.

Le prospettive di attuazione della Direttiva 2023/970 rilanciano il dibattito su un concetto – quello di lavoro di pari valore (o *comparable worth*) – che occupa da tempo spazio nella letteratura economica internazionale e nella giurisprudenza della Corte di Giustizia europea² ma ancora non ha trovato cittadinanza nella disciplina giuridica italiana del divario retributivo tra uomo e donna, il cui perimento naturale è stato, sinora, quello del “lavoro uguale”.

Con il concetto di lavoro di “pari valore” si intende quel lavoro che può essere equiparato solo uscendo dalla classificazione formale delle mansioni e utilizzando criteri di valutazione di tipo oggettivo ripuliti da pregiudizi di genere. In questo modo la comparazione in base alla quale definire la discriminazione può comprendere attività diverse, mansioni differenti e professionalità cui si arriva anche attraverso storie formative non omogenee.

Attraverso il concetto di lavoro di pari valore si tenta, in sintesi, di equiparare situazioni anche formalmente diverse, al fine di superare la stratificazione storica che ha condotto, nel tempo, alla “femminilizzazione” di alcune mansioni o professionalità, relegando talune attività a zone di sotto-retribuzione.

Per questo appare di particolare utilità una riflessione transdisciplinare, che coinvolga la prospettiva economica e quella giuridica.

Per proseguire in questa indagine senza volere fermarsi a verificare gli effetti dell’applicazione in campo giuridico dell’elaborazione economica in tema di *comparable worth*, è necessario chiarire alcuni concetti di fondo.

¹ Il presente contributo è stato completato e consegnato alla Rivista prima che circolasse lo schema del decreto di attuazione della Direttiva 970/2023/UE.

² La piena cittadinanza del concetto di lavoro di pari valore è riconosciuta da tempo nel diritto dell’Unione europea, dove il principio (già presente nella Direttiva 1975/117/CEE) è inserito nell’attuale art. 157 TFUE fin dal trattato di Amsterdam; successivamente, la Corte di giustizia dell’Unione europea ne ha sancito l’effetto diretto con il celebre caso *Tesco* (C. giust., 03.06.2021, C-624/19, *K e altri c. Tesco Stores Ltd*) fino a che la Direttiva UE 2023/970 lo ha equiparato del tutto al lavoro eguale.

È frequente, infatti, che, nel discutere di eguaglianza di salario, o meglio di diseguaglianza di salario, la discussione non tenga conto di alcune nozioni economiche di base necessarie a trattare il tema.

Interrogarsi sull’effetto di una eventuale introduzione del concetto di lavoro di pari valore non è infatti sufficiente a cogliere la dimensione della diseguaglianza se contestualmente non ci si pone una ulteriore e più ambiziosa domanda: quanto può incidere una politica di *comparable worth* sulle disparità che esistono in tema non solo di salario ma soprattutto di reddito?

Le pagine che seguono cercheranno di rispondere a questa domanda. Il discorso si concentrerà sul divario di genere, ma non è escluso che si possa allargare ad altre disparità, anche in considerazione del progressivo allargamento della tutela antidiscriminatoria nell’ambito dell’Unione europea dove, a partire dagli anni duemila, si è operata una significativa estensione dei soggetti destinatari delle protezioni (Barbera 2003). Il processo avviato con le Direttive dei primi anni del nuovo millennio (2000/43, 2000/78, 2002/73) ha introdotto nuovi fattori di discriminazione (oltre a razza e origine etnica, anche età, orientamento sessuale, handicap, religione e convinzioni personali) rispetto ai quali potrà, potenzialmente, applicarsi un ragionamento analogo, per quanto la specificità della discriminazione di genere e la dimensione storica del divario retributivo uomo-donna consiglino per ora di contenere il discorso nel perimetro più circoscritto del differenziale salariale di genere (*gender pay gap*).

2. Il *gender pay gap* come target per combattere le disparità di reddito: la scelta europea.

La scelta compiuta dall’Unione europea per affrontare le diseguaglianze economiche tra uomini e donne si è tradotta nel contrasto alle discriminazioni retributive: il *gender pay gap* è stato infatti identificato come target per aggredire le disparità sia di salario che di reddito, con particolare (ma non esclusivo) riferimento ai divari esistenti tra uomini e donne.

Per la verità, la lotta al divario retributivo di genere ha fatto parte del diritto dell’Unione fin dalle sue origini, quando la parità salariale fu introdotta nel Trattato di Roma (art. 119) nell’ottica di favorire la protezione dell’equa concorrenza tra le imprese dei sei paesi membri eliminando il rischio di concorrenza sleale laddove le donne potevano ancora essere retribuite meno degli uomini. Il principio è poi transitato, passando attraverso il Trattato di Amsterdam, nel nuovo diritto primario dell’Unione e risulta ora inserito nell’art. 157 TFUE. In epoca recente, la scelta compiuta dall’Unione europea per far evolvere il principio in norme attente alla sua concreta attuazione è stata quella di concentrarsi sulla trasparenza, vero principio cardine della Direttiva

2023/970, dove le politiche retributive vengono affiancate da una serie di oneri di informazione che costringono l'imprenditore a rivedere le proprie politiche salariali in una prospettiva *gender neutral*.

Come è emerso in effetti dalla misura di *soft law* (Raccomandazione 2014/124) che ha reintrodotto, dopo anni di pausa, la questione del divario retributivo nel diritto europeo, con il nuovo millennio era diventato urgente un cambio di passo nella direzione attuativa dei principi. Nonostante la formulazione del divieto di discriminazioni retributive nei trattati e il corpo di direttive dedicate alla parità di genere, il divario retributivo tra uomini e donne aveva continuato a ripresentarsi in tutta Europa, tanto da richiedere all'Unione europea un intervento che si prospetta come più incisivo, perché mira ad entrare nel cuore dell'esercizio del potere imprenditoriale.

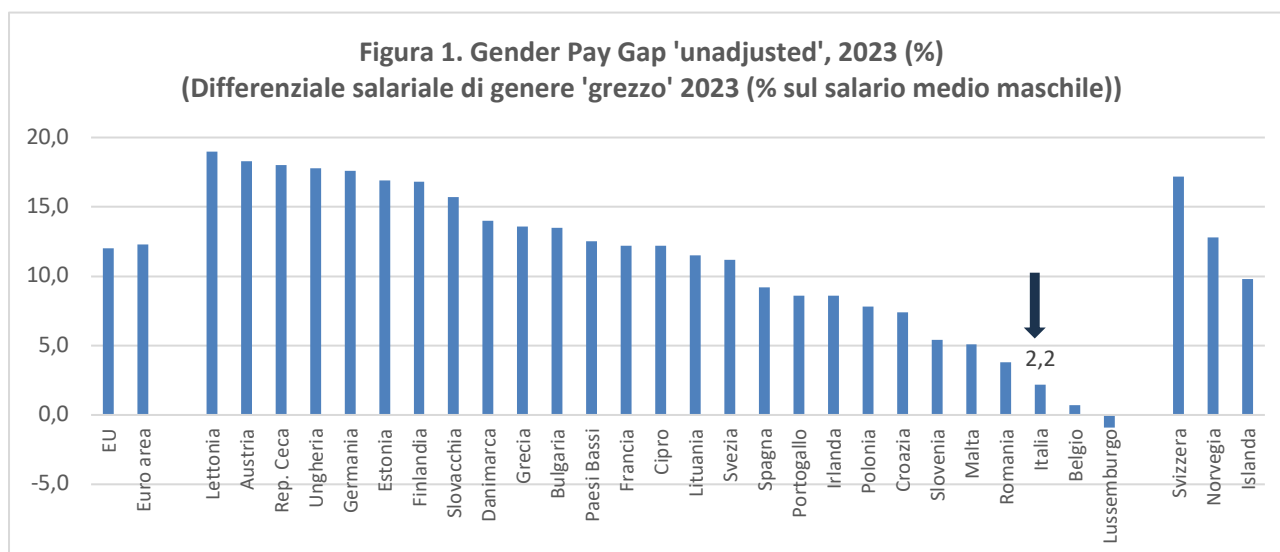
Lo strumento scelto per aggredire il *gender pay gap* è stato, in Europa, il diritto antidiscriminatorio. Come si è arrivati a questa identificazione? E, soprattutto, è sufficiente ragionare in termini di discriminazione per aggredire le disparità di reddito?

Ci si chiede dunque come colmare le lacune di questo approccio tradizionale che aveva appunto come target il *gender pay gap* e come strumento elettivo le varie tecniche del diritto antidiscriminatorio (che si identificano soprattutto nelle nozioni di discriminazione diretta e discriminazione indiretta e si sviluppano nelle raffinate tecniche di tutela, anche processuali).

3. *Unadjusted e adjusted gender pay gap.*

La figura 1 mostra il *gender pay gap* nella versione che gli economisti chiamano *unadjusted*, ovvero grezzo. Si tratta di una misura che fotografa la differenza percentuale tra il salario medio dei lavoratori e quello delle lavoratrici (dipendenti), e qui l'accento va messo sul concetto di salario orario, ovvero la retribuzione per ora lavorata.

In base a questi dati, nel 2023 il gap tra uomini e donne presente in Italia è inferiore al 5%. La domanda che viene naturale è: siamo allora quasi ad un passo dall'eguaglianza?



Fonte: [Eurostat, Statistics explained. Gender Statistics](#)

La risposta è no per almeno due ragioni³. La prima è che, accanto al *gender pay gap unadjusted* o grezzo, c'è il *gender pay gap adjusted* o *unexplained*. Quest'ultimo è una stima e non una statistica: può quindi variare a seconda delle metodologie di stima utilizzate, ed è pubblicato saltuariamente. La stima più recente per l'insieme dei paesi europei si riferisce al 2018 e riporta per l'Italia un differenziale di genere aggiustato pari al 10.9%, superiore di quasi 6 punti percentuali al differenziale grezzo (Leythienne e Perez-Julian 2021). Come si spiega questa differenza? Da dove deriva la necessità di “aggiustare” il *gender pay gap*?

Deriva dall'esigenza di comparare gruppi di lavoratori fra loro omogenei. L'esempio che viene portato normalmente è quello della necessità di misurare i divari retributivi tra uomini e donne tenendo in considerazione la composizione della forza lavoro dal punto di vista dell'istruzione. Poiché le donne che lavorano sono in media più istruite degli uomini, le retribuzioni delle donne occupate fanno riferimento a profili professionali più alti e ciò tende ad alzare la media del salario femminile riducendone il divario rispetto a quello maschile. Per avere stime comparabili è dunque necessario confrontare donne e uomini che lavorano a parità di istruzione. Discorso analogo vale

³ Una terza ragione che qui tralasciamo per ragioni di spazio è l'effetto “mascherante” del settore pubblico dove il differenziale di genere nel salario orario è negativo, mentre nel settore privato ammonta al 16.7% (si veda alla figura 1 per la fonte). Inoltre, il “vero” differenziale orario potrebbe essere maggiore di quello grezzo per ragioni statistiche oltreché per esigenze di aggiustamento. Il differenziale salariale di genere viene misurato su dati di imprese con più di 10 addetti e non si può escludere che sia più alto nelle imprese sotto questa soglia.

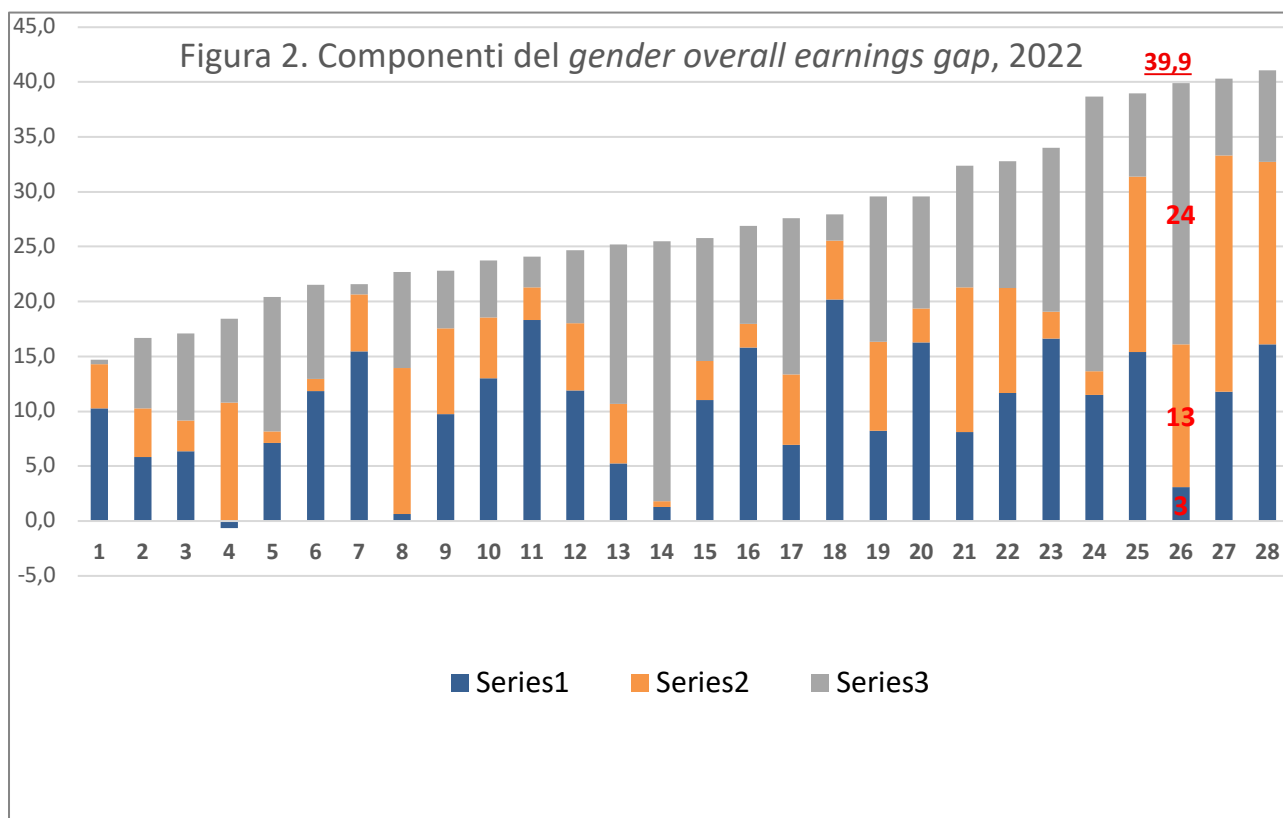
per altri fattori come l’esperienza lavorativa o l’età che differenziano la composizione della forza lavoro maschile rispetto a quella femminile.

La stima per “aggiustamento” riduce il *gender pay gap* nella maggior parte dei paesi europei: sempre con riferimento al 2018, il gap “aggiustato” scende di circa tre punti percentuali per l’Europa nel suo complesso (da 14,4% a 11,2%). In Italia, tuttavia, succede il contrario e, come abbiamo appena notato, la stima del *gender pay gap aggiustato sale* invece di diminuire. Ciò dipende soprattutto dal fatto che nel nostro paese molto meno donne lavorano rispetto al resto dell’Europa e fra quelle che lavorano la proporzione delle donne istruite è più alta.

Tra l’altro, il divario di istruzione condiziona diversi aspetti della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, rendendo più o meno efficaci in questo ambito le tecniche antidiscriminatorie. La differenza nel tasso di occupazione si ripercuote nella differenza occupazionale dopo la nascita dei figli, anch’essa più ridotta per le donne più istruite. Ma una parabola simile emerge anche nella dinamica familiare, se si osserva il ricorso ai congedi parentali da parte dei padri (più diffusa nel Nord del paese, all’interno di imprese di grandi dimensioni, da parte di padri con un reddito complessivo medio e in coppie dove entrambi i partner sono occupati full time). In sintesi, l’evoluzione di tecniche antidiscriminatorie come quelle che hanno implementato i divieti di discriminazione delle donne in occasione della nascita dei figli o la partecipazione dei padri a una genitorialità condivisa sembrano produrre effetti soprattutto nei contesti dove è più elevata la percentuale di donne istruite.

4. Dalla disparità di salario alla disparità di reddito: il *gender overall earnings gap*.

Una seconda ragione per scartare l’illusione di essere prossimi alla parità retributiva è che *il gender pay gap* è solo una componente della disparità complessiva di reddito uomo-donna. Per illustrare questo punto conviene introdurre un secondo differenziale — *il gender overall earnings gap* — di cui si parla poco anche perché esiste solo dal 2010 e viene aggiornato dall’Eurostat con cadenza pluriannuale. Si tratta del differenziale di reddito da lavoro mensile calcolato includendo tutti gli uomini e tutte le donne in età lavorativa; un differenziale che non riguarda dunque solo le persone che lavorano, ma che si applica a tutta la popolazione in questa fascia di età.



Fonte: [Eurostat, Statistics Explained. Gender Statistics](#)

Con riferimento al 2022, il *gender overall earnings gap* ammonta al 39,9 % in Italia mentre nel caso dell’Europa si posiziona nel suo complesso al 32,8%. Come è composto questo gap? La domanda si impone proprio perché questa statistica è nata per fornire una visione complessiva di quella disuguaglianza economica fra uomini e donne che origina dal mercato del lavoro. Nel caso dell’Italia, la disuguaglianza di genere nel reddito da lavoro è ascrivibile per più della metà al fatto che molte meno donne hanno un’occupazione, per un terzo al fatto che anche quelle occupate lavorano meno ore e per meno di un decimo al fatto che le occupate guadagnano di meno per ora lavorata.

La frammentazione della forza lavoro e il ricorso a contratti flessibili e precari (che vanno dalle due forme più classiche e tutto sommato meglio tutelate del lavoro a termine e del lavoro a tempo parziale alle forme di lavoro più ambigue come quelle rappresentate dal “falso” lavoro autonomo prestato attraverso partita Iva) sono in effetti maggiormente rappresentati nella componente più flessibile dell’occupazione. Non è un caso che recentemente si discuta, anche in sede di proposte legislative, di come arginare il c.d. part time involontario nella prospettiva di ridurre il *gender pay gap*⁴.

⁴ Con il termine part time involontario ci si riferisce alla riduzione di orario richiesta dal datore di lavoro. Nel caso del lavoro delle donne, tuttavia, anche il part time volontario (che si

Il rischio è dunque che la lotta alla discriminazione salariale riesca ad affrontare efficacemente solo una componente resiliente, ma attualmente non maggioritaria del divario di reddito complessivo fra uomini e donne⁵. Non è stato così in un passato ancora recente: nel 1961 il differenziale orario (grezzo) certificato da fonte ministeriale per il personale operaio della manifattura era del 36% (Bettio 2015), un livello molto più alto di quello attuale che è sceso anche grazie al contrasto alla discriminazione.

5. Discriminazione e segregazione occupazionale: stesse cause, strumenti diversi.

Se guardiamo alla discriminazione tradizionalmente intesa, l’aver ad oggetto il salario orario riflette il presupposto che la scelta di quanto e se lavorare non sia materia di discriminazione perché appartiene alla libertà di scelta. Un simile presupposto è coerente con una certa visione dell’economia, quella dominante, e ben si concilia con la logica giuridica che ragiona in termini di responsabilità e quindi di scelte individuali. Il problema è che le disparità di salario e di reddito hanno radici comuni in processi sociali che rendono difficile separare la discriminazione come tradizionalmente intesa dall’esito delle “scelte”.

Ad esempio, perché le donne lavorano meno ore? Perché lo scelgono? Gli studi sulla segregazione occupazionale mettono in evidenza che spesso le donne scelgono professione, settore o impresa in base a orario e flessibilità del lavoro (Bettio e Verashchagina 2009). Non tutte le donne sono disposte a rinunciare a posizioni professionali meglio remunerate e non sempre la ricerca della flessibilità lo impone. Ma la disponibilità di alcune ad accettare occupazioni in cui guadagnano di meno pur di avere flessibilità di orario alimenta il differenziale orario, così come la scelta di un lavoro part-time dopo la nascita di un figlio alimenta il differenziale di reddito diminuendo le ore lavorate⁶. E quando nemmeno la flessibilità basta, il percorso lavorativo viene interrotto alimentando il differenziale occupazionale.

riferisce alla riduzione di orario richiesta dal lavoratore) nasconde elementi di costrizione, dato che spesso è determinato dalla necessità di prestare lavoro di cura a favore della famiglia (necessità cui il sistema di welfare non riesce a fare fronte).

⁵ Per le ragioni esposte al punto precedente, il contributo effettivo di quest’ultimo gap (per ora lavorata) è certamente sottovalutato nel caso italiano, ma ciò non basta per farne una componente maggioritaria delle disparità di reddito.

⁶ Il Rapporto Save the Children, *Equilbriste. La maternità in Italia, 2025*, conferma un dato messo da tempo in luce dalla letteratura: se per le donne la nascita di un figlio favorisce la precarizzazione del lavoro, per gli uomini questo evento favorisce invece al contrario la stabilizzazione.

In sintesi, discriminazione, segregazione e discontinuità lavorativa hanno radici comuni, ma la tradizionale cassetta degli attrezzi per aggredire la discriminazione è molto più sguarnita nei confronti della segregazione, della discontinuità lavorativa e più in generale dell’intera “fabbrica delle disparità” di reddito.

Ciò detto, alcuni dei tradizionali strumenti di contrasto alla discriminazione ne possono cogliere efficacemente il legame con la segregazione o la discontinuità lavorativa. È il caso del concetto di discriminazione indiretta quando vi si ricorra per limitare gli svantaggi legati alle “scelte” diverse che le donne tipicamente fanno sul mercato del lavoro, ad esempio quando lo si applica all’imposizione di orari di lavoro di fatto penalizzanti per le donne ma non essenziali per lo svolgimento dell’attività lavorativa (determinate turnazioni, disponibilità 24/7, accesso ad una posizione lavorativa condizionato all’anzianità e così via). Ne è un esempio recente la sentenza sul caso *Yooks* emessa dal Tribunale di Bologna che ha ravvisato una discriminazione indiretta nella modifica dell’orario di lavoro che aboliva il turno di lavoro centrale a discapito delle lavoratrici con figli in tenera età⁷.

Nel caso delle discriminazioni indirette, l’attenzione si concentra sulla dimensione collettiva del trattamento: si intendono colpire quelle condotte o quei criteri solo in apparenza neutri, ma che in realtà producono uno svantaggio per un determinato gruppo (il cosiddetto impatto differenziato).

L’introduzione, nel nostro ordinamento, di una definizione compiuta di discriminazione indiretta – fornita in modo preciso soltanto con la l. n. 125 del 1991, dopo un primo, limitato riferimento nella l. n. 903 del 1977 – ha consentito al diritto antidiscriminatorio di ampliare il proprio campo d’azione. Da allora è stato possibile intervenire anche contro comportamenti che generano effetti collettivi e riconoscere rilevanza giuridica a condotte di tipo sistemico. In questo modo, si è potuto mettere in discussione i criteri alla base delle scelte che producono effetti differenziati sulla collettività e che comportano, di fatto, uno svantaggio per determinati gruppi. Ciò ha rappresentato un importante passo avanti nella tutela contro le discriminazioni, liberandola dall’ottica ristretta dell’eguaglianza formale e del comportamento individuale.

Tuttavia, a partire dalle direttive europee degli anni Duemila – e, per la discriminazione di genere, dalla direttiva 2002/76/CE – il parametro per valutare l’impatto differenziato si è progressivamente attenuato. Con l’intento iniziale di alleggerire l’onere probatorio richiesto dalla rigorosa prova statistica, il criterio di valutazione della discriminazione indiretta si è progressi-

⁷ Vedi Trib. Bologna Sez. Lav. 31.12.2021, con il commento di (Scarponi 2022).

vamente spostato da parametri quantitativi a parametri qualitativi⁸. Ne è una dimostrazione l’inserimento nel testo normativo della nozione di “particolare svantaggio”, dove, peraltro, il concetto di svantaggio può esprimersi anche solo in termini potenziali⁹.

Questo allargamento concettuale, se per un verso ha ampliato l’ambito di applicazione della norma agevolando la prova della discriminazione, non è privo di effetti sul piano dell’effettività della tutela.

Nello spostamento verso il concetto di svantaggio come elemento qualificante dell’impatto differenziato si annida infatti il rischio di una possibile, progressiva, assimilazione tra discriminazione diretta e indiretta. Da qui il pericolo che l’osmosi tra le due forme di discriminazione faccia perdere di vista ciò che distingue il *disparate impact* e che ne ha rappresentato fin qui il potenziale rivoluzionario, ovvero la possibilità di mettere in discussione i criteri e le regole alla radice dello svantaggio (Izzi 2022). In tal modo — disancorando del tutto la discriminazione diretta da una valutazione statistico-quantitativa se pure al fine di renderne più agevole la prova — la dimensione collettiva della discriminazione indiretta potrebbe risultare oscurata, e con essa la capacità di intervenire sulle strutture stesse della disegualianza.

Questo slittamento semantico della nozione di discriminazione indiretta è un riflesso di quella progressiva individualizzazione del diritto antidiscriminatorio che si è prodotta a partire dal nuovo millennio (in particolare, con le direttive degli anni duemila e la c.d. seconda stagione del diritto antidiscriminatorio dell’Unione europea), la quale ha condotto, peraltro, alla progressiva disapplicazione della discriminazione collettiva. Quest’ultimo concetto sconta, nonostante l’avanguardia rappresentata dall’introduzione in Italia dell’azione pubblica contro le discriminazioni collettive di genere anche *victimless*, i limiti di una azione in giudizio riservata ai soggetti istituzionali (Consigliere e Consiglieri di parità) e preclusa all’universo associativo e sindacale.

In che misura si possono superare i limiti del diritto antidiscriminatorio affidandosi al *comparable worth*? A differenza dell’apparato discriminatorio tradizionale che aggredisce l’indebita disparità di trattamento fra lavoratori in base al sesso (o altre caratteristiche individuali), l’approccio del *comparable worth* mira a identificare indebite disparità di valutazione fra lavori diversi e tipizzati in base al sesso. In teoria, quindi, si presenta come un approccio efficace per aggredire le differenze salariali che passano attraverso la segregazione occupazionale. L’apertura avviata dalla Corte di Giustizia UE con il caso

⁸ C. giust., 23.05.1996, C-237/94, *John O’Flynn c. Adjudication Officer*.

⁹ C. giust., 06.07.2015, C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD c. Komisia za zashtita ot diskriminatsia*

*Enderby*¹⁰, in cui il tema del lavoro di pari valore¹¹ è stato ricondotto nell’alveo del concetto di discriminazione indiretta, ha consentito certamente di acquisire strumenti per aggredire la segregazione di genere da un punto di vista giuridico (in base al principio per cui una differenza di retribuzione tra due categorie professionali diverse, se una è composta in prevalenza da donne e l’altra da uomini, può costituire una discriminazione indiretta fondata sul sesso), ma la strada per una accettazione piena del concetto nel campo del diritto è ancora tutta in salita.

L’efficacia del *comparable worth* si scontra, infatti, con vincoli diversi ma forse non meno importanti di quelli che arginano l’azione degli strumenti più tradizionali. La messa in pratica di questo approccio si serve, infatti, della *job evaluation*, e di tale strumento eredita i limiti. Inoltre, una componente tutt’ora importante della segregazione occupazionale riguarda il settore della cura dove le donne prevalgono nettamente, ma un eventuale tentativo di ridare valore a tali attività si scontra col fatto esse vengono erogate anche dalle famiglie la cui capacità di pagare è molto inferiore a quella delle imprese.

La *job evaluation* è uno strumento che il diritto ha preso a prestito da pratiche formali o informali in uso nelle imprese del mondo anglosassone per definire la struttura salariale interna. I singoli compiti che una posizione lavorativa comporta vengono scomposti e valutati in base ad una molteplicità di criteri (età, esperienza, responsabilità, ecc.). Ciò può ridurre il peso della mera forza contrattuale dei lavoratori in quella posizione nel definirne il salario, un peso che è andato spesso a discapito dei lavori femminilizzati. Mentre, però, la segregazione occupazionale tende ad avere una dimensione trasversale a imprese e perfino a settori produttivi, la *job evaluation* nasce per confrontare posizioni lavorative all’interno di una stessa organizzazione ed è meno agevolmente estendibile ad un confronto che coinvolga organizzazioni diverse e, a fortiori, settori diversi.

Per quanto, dunque, la scomposizione delle mansioni in compiti e abilità specifiche possa aprire la strada a valutazioni di carattere più “oggettivo” e meno determinato da *bias* di genere o da altri fattori come il maggior peso contrattuale di alcune categorie tipicamente maschili, soprattutto laddove queste valutazioni risultino costantemente attualizzate (molti sistemi di *job evaluation* non vengono in effetti rivisti da anni), il metodo non sembra tuttavia afferrare il problema della segregazione occupazionale alla sua radice. Tra l’altro, anche all’interno dei singoli e specifici criteri di valutazione che

¹⁰ C. giust., 27.10.1993, C-127/92, *Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*.

¹¹ Si trattava infatti di una logopedista del servizio sanitario nazionale (NHS), che aveva denunciato una disparità di retribuzione rispetto a colleghi maschi che svolgevano lavori di valore equivalente (in particolare farmacisti e psicologi).

la compongono, permangono elementi come quello che giustifica gli aumenti delle retribuzioni maschili sulla base dell’idea di “responsabilità”, all’interno della quale si riproducono, alla fine, stereotipi e pregiudizi sociali.

Una questione aperta è se il caso *Enderby* possa essere letto come un superamento di questo limite. La sentenza *Enderby* stabilisce infatti che, pur afferendo ad accordi collettivi separati, due professioni diverse come logopedista e farmacista possono essere confrontate per valutare se la remunerazione contrattuale rispetta il principio di pari valore. Tuttavia, la medesima sentenza ribadisce che il confronto è possibile perché i lavoratori e le lavoratrici dei due gruppi spartiscono lo stesso datore di lavoro e sono rappresentati dalla stessa organizzazione sindacale. In sintesi, trasversalità sì ma entro limiti ben precisi.

Del resto, immaginare una trasversalità piena, allargata al confronto fra organizzazioni e settori diversi apre al rischio di possibili effetti dirompenti, anche come effetto della struttura del sistema salariale italiano, fondato, come è noto, su tabelle retributive fissate da una contrattazione collettiva che si è sviluppata nel solco della divisione per rami di industria e che riproduce significative differenziazioni con il variare della categoria merceologica. Ad esempio, nel nostro paese il minimo retributivo orario contrattuale di un collaboratore domestico è decisamente inferiore a quello di un operaio metalmeccanico. L’esempio è volutamente azzardato ma serve per chiedersi se un eventuale confronto fra il valore relativo dei due tipi di lavoro — femminilizzato il primo, a forte prevalenza maschile il secondo — giustificherebbe l’attuale differenza nei minimi contrattuali. Il problema non si pone finché vale la regola che il datore di lavoro o le parti sociali devono essere le stesse affinché la *job evaluation* possa essere attuata. Se però la regola venisse superata, una rivalutazione del salario del collaboratore familiare potrebbe avere effetti dirompenti sul bilancio delle famiglie oltretutto sull’intera struttura retributiva.

Al di là del problema della trasversalità, la complessità insita nel processo di valutazione del valore di un’attività lavorativa fa sì che la *job evaluation* spartisca con altre pratiche antidiscriminatorie lo svantaggio di costi attuativi alti¹². E poiché l’esito vale per il singolo caso, questi costi sono difficilmente recuperabili estendendo la validità del singolo caso ad altri casi.

A ciò si può aggiungere che la prospettiva del diritto antidiscriminatorio è inscindibile dalla dimensione giudiziale del singolo caso (che resta singolo sia in caso di discriminazioni individuali, che collettive). In altre parole, per es-

¹² Il fatto che sia le imprese che le organizzazioni sindacali abbiano già fatto ricorso ad esercizi di *job evaluation* in sede di contrattazione dell’attuale struttura salariale — in modo informale se non formale — non elimina i costi di un esercizio per ridefinirla nell’ottica del *comparable worth*.

sere fatta valere la discriminazione richiede sempre una azione in giudizio, cui si ricollegano costi processuali specifici (Corazza 2025). Nella gran parte dei casi, l'azione viene attivata dall'individuo: per quanto significative, restano ancora sporadiche le rivendicazioni in giudizio di iniziativa delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, organismi sovraccarichi e sottodimensionati, che si avviano non a caso a una prospettiva di riforma¹³.

Diverso è stato ad esempio, il caso britannico, dove l'attivazione di cause pilota in tema di *gender pay gap*, in alcuni casi supportate dal sindacato, ha provocato lo sgretolamento, sul piano collettivo, di interi sistemi retributivi nel campo della grande distribuzione, del giornalismo e nella pubblica amministrazione¹⁴. Tuttavia, l'esperienza della *job evaluation* a lungo praticata nel Regno Unito non offre ancora riscontri dirimenti su una sua superiore efficacia nonostante che in anni recenti il differenziale di genere si sia ridotto in questo paese¹⁵.

Per concludere, l'approccio del *comparable worth* è utile perché va al di là dell'obiettivo di eliminare la discriminazione come è stata intesa dagli economisti e dai giuristi (quella misurata dal *gender pay gap*). Abbiamo visto, tuttavia, che il divario salariale (orario) è solo una componente della disparità di reddito, e neppure la maggiore.

Tutte le disparità hanno, un'unica matrice e se il *comparable worth* vuole essere davvero incisivo, esso deve poter aggredire anche quella discriminazione che passa attraverso la segregazione occupazionale e che è molto più difficile da identificare e da combattere.

Poiché, infatti, la segregazione nel lavoro pagato è anche figlia della segregazione nel lavoro non pagato, quello domestico e di cura, affrontarla significa anche affrontare il problema del riconoscimento economico del lavoro di cura svolto dalle donne, che nonostante il suo rilievo sociale, è rimasto a lungo invisibile nel campo del diritto. In passato, alcune differenze giuridiche, come l'età pensionabile più bassa fissata per le donne, sono state giustificate come compensazione per il lavoro domestico e familiare, a testimo-

¹³ Ci si riferisce alle due recenti Direttive (2024/1499 e 2024/1500) che fissano norme comuni per gli organismi nazionali per la parità (equality bodies), con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo.

¹⁴ Si possono prendere ad esempio le azioni collettive in giudizio intentate contro le municipalità di Birmingham e Glasgow che ne hanno messo a dura prova la tenuta del sistema di finanza pubblica; il tema rinvia al dibattito sul ruolo del diritto riflessivo, su cui v. i lavori di (Deakin e McLaughlin 2024).

¹⁵ L'OECD calcola il differenziale salariale grezzo in modo diverso dall'Eurostat, ma rende possibile il confronto con il Regno Unito che, nel 2024, ha registrato un differenziale di genere 'grezzo' di circa [3 volte superiore a quello italiano](#). Dati comparabili per il differenziale "aggiustato" esistono solo per il lontano 2014, ma anche in questo caso il confronto non è a favore del Regno Unito (Boll e Lagemann 2018).

nianza della necessità di far emergere, giuridicamente, l'enorme disparità del lavoro di cura prestato da donne e uomini nel corso di una vita, ma tali misure sono state successivamente abbandonate per conformarsi ai principi europei di uguaglianza formale.

L'attenzione al lavoro di cura è oggi canalizzata attraverso gli strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e familiare promossi dalla cultura europea del *work-life balance*. Questi includono i congedi parentali, estesi anche ai padri per favorire la parità di genere, accanto ai congedi di maternità pensati per tutelare la salute della madre e del neonato. Tuttavia, le esigenze di cura si sono ampliate con l'invecchiamento della popolazione e la trasformazione delle famiglie, rendendo sempre più centrale il tema dell'assistenza a persone anziane o con disabilità.

In questo contesto è emersa la figura del caregiver familiare, riconosciuta giuridicamente per la prima volta nel 2017, che identifica chi presta assistenza non retribuita a un familiare o convivente non autosufficiente, senza vincolo contrattuale, per legami di parentela o affettivi. I caregiver possono essere, poi, distinti in due categorie: i caregiver “ibridi”, che conciliano lavoro retribuito e assistenza familiare, usufruendo di permessi, congedi o orari flessibili e i caregiver “puri”, che si dedicano esclusivamente alla cura senza svolgere attività lavorativa esterna.

A partire dagli anni Novanta, con la legge n. 104/1992, il legislatore ha introdotto strumenti specifici (permessi retribuiti, congedi, priorità nel lavoro agile), rafforzati successivamente nel 2022 con il decreto legislativo di attuazione della Direttiva 2019/1158 sulla conciliazione vita-lavoro. Nonostante questi progressi, la tutela del caregiver informale resta tuttavia ancora parziale e il riconoscimento giuridico e sociale del lavoro di cura non retribuito, in particolare quello femminile, continua a rappresentare una sfida aperta.

Riferimenti bibliografici

- Barbera M. (2003). *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *DLRI*, p. 399 ss.
- Bettio F. (2015), *Ad un passo dalla parità? Mezzo secolo di differenziali di genere* in S. Musso (a cura di) *Storia del lavoro in Italia. Il Novecento*, Lit Edizioni.
- Bettio F., Verashchagina A. (2019), [*Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*](#), Luxembourg, Publications Office of the European Union,.
- Boll, C., Lagemann, A. (2018), *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*, Publication Office of the European Union.
- Corazza L. (2025), *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli.
- Deakin S., McLaughlin C. (2024), *Hard law, reflexive regulation and the role of the social partners*, in S. Deakin, C. McLaughlin (eds.), *Bridging the Gender Pay Gap through*

- Transparency. Comparative Approaches and Key Regulatory Conundrums*, Elgar Publishing.
- Izzi D. (2022), *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *LD*, p. 512 ss.
- Leythienne D., Perez-Julian M. (2021), *Gender pay gaps in the European Union. A statistical analysis*, in *Eurostat Statistical Working Papers*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, (Rev. 1).
- Scarponi S. (2022), [Discriminazione e cura genitoriale: la modifica dell'orario imposta dal datore di lavoro è rilevante?](#), in www.italianequalitynetwork, 4 maggio 2022.
- Treu T. (2025), *Parità retributiva e lavoro di pari valore*, in *NT+ Lavoro*, 29 settembre 2025.