

## Trasparenza salariale, poteri datoriali e *gender pay gap* alla prova della Direttiva UE 970/2023



**Silvia Ciucciovino**

Ordinaria di Diritto del lavoro  
Università degli Studi Roma Tre

**Abstract:** Lo scritto approfondisce la portata innovativa della Direttiva n. 2023/970 sulla *gender pay transparency* inquadrandone i contenuti principali e i potenziali impatti sulla reale efficacia del diritto antidiscriminatorio. Allo stesso tempo mette in evidenza come la Direttiva lasci impregiudicato il potere datoriale di determinazione unilaterale di trattamenti differenziati, seppure lo sottoponga ad un maggiore controllo di rispetto del divieto di discriminazione diretta e indiretta per genere e, quindi, ad una maggiore sindacabilità. Lo scritto sottolinea il ruolo centrale del contratto collettivo nella garanzia della parità salariale attraverso la previsione di sistemi neutrali di classificazione e inquadramento contrattuale.

**Parole chiave:** Parità salariale – Trasparenza – Discriminazione – Retribuzione - Genere.

### **Wage transparency, employer powers and gender pay gap put to the test of EU Directive 2023/970**

The paper explores the innovative scope of Directive No. 2023/970 on gender pay transparency, outlining its key content and potential impact on the effectiveness of antidiscrimination law. At the same time, it highlights how the Directive leaves employers' power to unilaterally determine differential treatment intact, although it subjects it to increased scrutiny for compliance with the prohibition of direct and indirect gender discrimination and, therefore, to greater scrutiny. The paper emphasizes the central role of collective bargaining agreements in ensuring equal pay, through the provision of neutral classification and contractual framework systems.

**Keywords:** Equal pay – Transparency – Discrimination – Remuneration - Gender.

ISSN: 3103-4721

Copyright © 2026 Silvia Ciucciovino

The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

**SOMMARIO:** 1. Divieto di discriminazione e differenziazioni salariali per genere: cosa cambia con la Direttiva 970? – 2. *Neutralizzazione* per genere dei differenziali retributivi e limiti ai poteri datoriali. – 3. Le tre fasi del contrasto alle discriminazioni retributive: verifica dei sistemi di classificazione, trasparenza e giustiziabilità. – 4. Dimensioni e destinatari della trasparenza salariale. – 5. Il primato dell'autonomia collettiva nel contrasto al *gender pay gap*. – 6. L'ascesa del diritto antidiscriminatorio in campo retributivo, poteri datoriali e criticità applicative.

## **1. Divieto di discriminazione e differenziazioni salariali: cosa cambia con la Direttiva 970?**

La Direttiva (UE) 2023/970 rappresenta una tappa significativa per il rafforzamento del principio di parità retributiva tra uomini e donne nell'Unione Europea, sancito fin dal 1957 dal Trattato UE (art. 119 TCEE, oggi art. 157 TFUE) e affermatosi progressivamente come valore fondamentale dell'Unione europea. Il principio di parità salariale tra uomini e donne a parità di lavoro “di uguale valore”, infatti, rappresenta uno dei cardini del diritto antidiscriminatorio europeo, funzionale, prima ancora che alla realizzazione di finalità sociali, al buon funzionamento del mercato europeo e all'attuazione del principio di libera circolazione (Guarriello 2024, Piccone 2016). Come noto, nel tempo, a livello europeo, anche grazie all'apporto fondamentale della Corte di Giustizia, si è avuta una progressiva costituzionalizzazione del principio di uguaglianza e un arricchimento delle fonti di diritto primario e secondario in materia antidiscriminatoria. Così il principio di uguaglianza ha assunto una valenza generale, oltre gli ambiti settoriali di competenza dell'UE, come vera e propria regola oggettiva di trattamento anche oltre i fattori soggettivi vietati (Barbera 2019). Nonostante la centralità del principio di parità di trattamento uomo-donna all'interno della stessa base valoriale fondativa dell'UE, la sua pratica attuazione è notoriamente intralciata da molti fattori che ne impediscono la piena affermazione. Le asimmetrie informative, le difficoltà probatorie e le discriminazioni indirette potenzialmente connesse ai sistemi di valorizzazione delle attività lavorative, rappresentano alcune delle principali cause di disparità su cui la Direttiva punta l'attenzione.

V'è da dire che, sebbene il diritto antidiscriminatorio rappresenti un caposaldo del diritto europeo e lo stesso divieto di discriminazione abbia costituito a lungo l'unica norma di carattere sociale vincolante del Trattato (Barbera 2009), oltretutto rafforzato da una solida giurisprudenza della Corte di Giustizia (Alessi 2017, Barbera e Borelli 2022), non altrettanto può dirsi per la materia retributiva che, invece, esula in quanto tale dalle competenze stesse dell'Unione europea. Ma la parità di trattamento retributivo è un prin-

cipio e non una competenza dell’Unione e, quindi, ha una vocazione trasversale e fondativa dello stesso principio generale di uguaglianza a livello europeo (Piccone 2016).

Le discriminazioni retributive, inoltre, rappresentano una delle forme più diffuse di manifestazione della disparità tra uomini e donne e, pertanto, la stessa Corte di Giustizia se ne è ampiamente occupata con la lente (e gli strumenti tipici) del diritto antidiscriminatorio. Anche la Direttiva 970 permette all’UE di intervenire sulla materia retributiva *attraverso* il diritto antidiscriminatorio e proprio le tecniche tipiche della tutela antidiscriminatoria dovrebbero aiutare ad interpretare la portata e i limiti della Direttiva, guidando il legislatore nel recepimento. Nel nostro ordinamento il recepimento è stato avviato con l’approvazione da parte del Consiglio dei Ministri, il 5 febbraio 2026, di uno schema di decreto legislativo, ora sottoposto all’esame delle Commissioni parlamentari.

Le discriminazioni retributive di genere spesso sono indirette, silenti, non sempre intenzionali, frutto di stereotipi e incrostazioni culturali, comunque difficili da far emergere. Forte del principio dell’uguaglianza tra uomini e donne radicato nel Trattato e nell’*acquis* dell’UE, l’attenzione della Direttiva si appunta principalmente sull’*emersione* delle discriminazioni retributive legate al genere (e a fattori connessi<sup>1</sup>), con un intervento a valenza universale che, infatti, abbraccia tutti settori economici, pubblici e privati, e la generalità dei datori di lavoro indipendentemente dalla dimensione. Rimangono esclusi dal campo di applicazione altri fattori protetti diversi dal genere (incluso l’orientamento sessuale) e altre forme di discriminazione a carattere non retributivo.

Complessivamente la Direttiva mira ad accrescere il livello di consapevolezza da parte di tutti gli attori coinvolti – datori di lavoro, lavoratori/lavoratrici, rappresentanze sindacali, organismi di parità, organismi pubblici di monitoraggio, istituzioni – come preconditione per emendare le cause più diffuse dei differenziali retributivi ingiustificati e promuovere sistemi retributivi effettivamente neutri per genere. Questa prospettiva è interessante, in quanto il diritto antidiscriminatorio viene utilizzato non soltanto per fare giustizia e ristabilire la regola paritaria infranta nel caso concreto, ma per *far luce* sulle opacità o le disfunzionalità dei sistemi retributivi, in chiave preventiva. Lo fa comunque, nella prospettiva del diritto antidiscriminatorio chiedendo la rimozione delle disparità retributive *ingiustificate* e, quindi, lasciando impregiudicati i poteri datoriali di diversificazione dei trattamenti e

<sup>1</sup> Ai sensi dell’art. 3.2 della Direttiva la discriminazione per genere comprende le discriminazioni connesse a: sesso, molestie e molestie sessuali, cambio sesso, gravidanza, congedo (maternità, paternità, parentali, caregiver), discriminazioni intersezionali.

l'utilizzo delle leve premiali, purché, appunto, tali trattamenti non si fondino direttamente o indirettamente sul genere e rispondano a criteri oggettivi (Del Punta 1995 e 1998, Zoli 2004, Barbera 2002).

Esula dagli obiettivi della Direttiva agire sulle premesse, cioè sui fattori di differenziazione reale che portano ad uno svantaggio sostanziale delle condizioni di partenza che, come ben noto, riguardano la possibilità di partecipazione al mercato del lavoro e al lavoro produttivo di ricchezza in condizioni di effettiva parità con gli uomini (Corazza 2025, Barbera 2009) e che dovrebbero essere affrontate, piuttosto, con il diritto diseguale e le azioni positive. Il legislatore europeo, peraltro, è ben consapevole che il *gender pay gap* è il risultato di cause multifattoriali, non riducibili alla sola discriminazione diretta retributiva. Tra queste vengono ad esempio menzionate (Cons. 15): la segregazione orizzontale (Barbera 1989); dinamiche note come “soffitto di cristallo” (Filì 2021) e “pavimento appiccicoso”; la sovra-rappresentazione femminile in settori a bassa remunerazione (Peruzzi 2017, Casalino 2024); la diseguale distribuzione delle responsabilità familiari e di cura (Garofalo, Tiraboschi, Filì e Trojsi, a cura di 2023; Borelli 2021); la sottovalutazione sistematica del lavoro a prevalente presenza femminile; gli stereotipi di genere incorporati nei sistemi di classificazione professionale (Ferrante 2024). Tali elementi non operano isolatamente ma si autoalimentano, determinando nel tempo una cristallizzazione delle diseguaglianze. Non tutto però è possibile curare con gli strumenti messi in campo dalla Direttiva e con la mobilitazione delle leve della neutralità retributiva e della trasparenza.

La Direttiva si focalizza sulla rimozione dei fattori scatenanti dei differenziali ingiustificati che ascrive principalmente ad asimmetrie informative, a pregiudizi e *bias*, come se effettivamente la differenziazione della condizione maschile e femminile fosse in larga parte addebitabile a pregiudizi di genere di cui possono essere afflitti i sistemi di classificazione e valutazione del lavoro o, comunque, i sistemi di retribuzione del personale. Ma ciò porta direttamente al cuore critico della Direttiva: del come gestire la convivenza o almeno il buon vicinato tra il contrasto a tutto campo delle discriminazioni retributive di genere e la conservazione del fondamentale potere datoriale di utilizzare la leva retributiva in funzione gestionale, selettiva e premiale delle risorse umane. Tanto più in un mercato del lavoro dove il tema della motivazione, dell'attrazione e del trattenimento del personale, specialmente di alcune professionalità, diventa sempre più strategico come fattore competitivo aziendale.

## 2. *Neutralizzazione per genere dei differenziali retributivi e limiti ai poteri datoriali.*

L'aspetto forse più innovativo della Direttiva è l'utilizzo del diritto antidiscriminatorio in funzione di analisi e revisione dei differenziali salariali incorporati nei sistemi di classificazione professionale per assicurare che rispondano a criteri oggettivi e neutri per genere. Le stesse parti sociali e le imprese sono chiamate a rivedere le proprie strutture salariali per garantire l'uguaglianza e facilitare la prova della discriminazione. Nel nostro ordinamento l'art. 28, D. Lgs. n. 198/2006 già afferma che «i sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni». Tuttavia, l'intangibilità degli equilibri trovati dalle fonti collettive in materia retributiva, specie in relazione al principio paritario, è notoriamente un punto delicato. La giurisprudenza di Cassazione, dopo la sentenza della Corte costituzionale (C. cost. 103/1989), che aveva aperto ad un sindacato di merito delle determinazioni dell'autonomia collettiva, si è assestata sostanzialmente su una sorta di presunzione di legittimità — e conseguente insindacabilità giudiziale — delle determinazioni collettive<sup>2</sup>. Il che ha limitato l'operatività nei rapporti interpretati del principio costituzionale di uguaglianza (Barbera 2002), anche se certamente non può postularsi una sorta di immunità della contrattazione collettiva dal vaglio di non discriminazione per fattori vietati, come il genere (Del Punta 2004; Barbera 2000). A ciò si è aggiunta una tradizionale scarsa attenzione da parte dell'autonomia collettiva per il tema della parità retributiva, rimessa a previsioni spesso formali o di stile (Calafà e Peruzzi 2025; Borgogelli 1989).

Sta di fatto che oggi la *neutralizzazione* per genere dei sistemi retributivi nazionali sembra essere uno degli obiettivi dominanti della Direttiva: essa non vuole, né d'altronde potrebbe, regolare le politiche e le strutture retributive nazionali in sé considerate. Vuole, piuttosto, creare un quadro di regole che nei diversi Paesi membri assicurino la rimozione di differenziazioni ingiustificate connesse al genere dei sistemi retributivi, nel rispetto delle tradizioni, degli ordinamenti e delle prassi nazionali (Cons. 27). Ma nell'insieme si pongono le premesse per una maggiore sindacabilità nel merito di tali differenziazioni.

Lo schema di decreto legislativo di recepimento, all'art. 4, in coerenza con quanto previsto dall'art. 4 della Direttiva, stabilisce che «i contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determina-

---

<sup>2</sup> Filone avviato, in evidente distacco da C. cost. 103/1989, dalla nota Cass. S.U. 29.5.1993 n. 6030, GC, 1993, I, 2341, con nota di R. Del Punta, *Parità di trattamento e rapporto di lavoro*.

zione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore». Previsione, questa, che potrebbe apparire scontata, ma non lo è, in quanto il legislatore nazionale individua nei contratti collettivi nazionali la sede primaria per «assicurare sistemi retributivi» paritari, come richiesto dall'art. 4 della Direttiva. Il che significa responsabilizzare innanzitutto le parti collettive in tal senso, ma a tutti i livelli contrattuali, anche aziendali, sebbene questo livello non sia espressamente richiamato dalla disposizione. Potrebbe suscitare qualche perplessità l'affermazione della «presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza di cui al presente decreto» prevista per i contratti collettivi stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi, «ferma restando la dimostrazione di trattamenti individuali discriminatori». Una previsione che — apparentemente — potrebbe indebolire quel processo di verifica di merito del potenziale discriminatorio delle determinazioni collettive che, come si è detto, rappresenta uno dei punti deboli dell'attuazione del principio di uguaglianza nel nostro Paese. Tuttavia, in questo momento storico connotato da una forte competizione tra contratti collettivi, anche al ribasso, il richiamo alla primazia dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi nella previsione di trattamenti equi e non discriminatori, assume un preciso significato selettivo<sup>3</sup>. Vuole costituire un argine contro fenomeni di destrutturazione delle tutele e nuove diseguaglianze che proprio dalle fonti collettive meno rappresentative possono scaturire. La presunzione, peraltro, è del tutto relativa, poiché lascia impregiudicata la dimostrazione dei trattamenti discriminatori individuali (e, sebbene non espressamente previsto, dei trattamenti discriminatori collettivi). Ma se così è, allora, appare contraddittorio il fatto che lo stesso art. 4 dello Schema di decreto legislativo consenta poi di rinvenire il parametro dello “stesso lavoro” o del “pari valore” nei livelli retributivi e di inquadramento di *qualsiasi* CCNL applicato dal datore di lavoro (commi 2 e 4).

La trasparenza retributiva di genere è guardata dalla Direttiva come uno strumento tecnico e procedurale, per arrivare all'obiettivo della riduzione del *gender pay gap*, inducendo l'emersione delle disparità e l'innescò di un processo autonomo di miglioramento dei sistemi retributivi nazionali nel se-

---

<sup>3</sup> La Nota congiunta diffusa da Confindustria e da altre nove associazioni datoriali nel 2024 per il recepimento della Direttiva segnala chiaramente che la contrattazione collettiva “di qualità” è ritenuta lo strumento più idoneo a garantire certezza giuridica e proporzionalità. Anche la Legge 15/2024 delega il Governo al recepimento della Direttiva nel rispetto dell'autonomia collettiva, valorizzando il ruolo delle parti sociali nella definizione dei criteri di valutazione e comparazione del lavoro, evitando altresì aggravii amministrativi per le imprese, massimizzando l'utilizzo dei dati amministrativi già disponibili.

gno della parità sostanziale. Ma il punto centrale è: a chi spetta questo compito? E come interferisce con i poteri datoriali e le legittime politiche retributive premiali?

La neutralizzazione per genere dei sistemi retributivi non significa appiattimento o parificazione. Le differenziazioni salariali sono e restano perfettamente legittime, ma si vuole rafforzare il sistema complessivo di *verifica*, sia degli effetti indirettamente discriminatori dei trattamenti apparentemente neutri, sia delle cause di giustificazione dei trattamenti differenziati, rispetto ai quali occorre accertarsi che ubbidiscano a «criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi» (Cons. n. 17 e art. 4.2). Proprio su tali criteri la Direttiva chiede maggiore trasparenza prevedendo che i datori di lavoro «rendano facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione retributiva» (Cons. 35, art. 6), anche se ammette che possano essere esonerati dalla messa in trasparenza dei criteri della progressione economica i datori con meno 50 dipendenti (art. 6.2). In realtà il criterio di giustificazione oggettivo e non discriminatorio dei trattamenti differenziati è già pienamente operante in Italia (La Tegola 2009, Barbera 2019). Il principio stesso di non discriminazione, come noto, ammette le differenziazioni “giustificate” e proporzionate nella discriminazione indiretta (cfr. art. 25 d. lgs. 198/2006)<sup>4</sup>. Tuttavia i criteri di giustificazione, da tecnica di controllo dei poteri datoriali prevalentemente affidato (almeno nella pratica applicazione) al giudizio antidiscriminatorio promosso dal singolo in funzione rimediabile e affidati al sindacato giudiziale nel caso concreto, vengono valorizzati come parametro di controllo permanente e preventivo della neutralità di genere dei sistemi retributivi; dove l’attore sindacale gioca, almeno nelle aziende di maggiori dimensioni (cfr. infra § 4), un ruolo più centrale del passato, insieme agli organismi di parità. Non è un cambiamento di prospettiva di poco conto.

La Direttiva si muove quindi su un terreno molto scivoloso dove il diritto antidiscriminatorio si trova a fare i conti: da un lato, con l’assetto dei poteri datoriali nel lavoro subordinato, essendo il divieto di discriminazione una classica tecnica di controllo dei poteri privati per contrastare arbitri e differenziazioni non razionali; dall’altro lato, con le fonti nazionali di regolazione della retribuzione, che in Italia sono rimesse essenzialmente all’autonomia collettiva, salvo il rispetto dei principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza, atteso il persistente e consapevole astensionismo legislativo in que-

---

<sup>4</sup> Sulla differenza tra *eccezioni* al divieto di discriminazione diretta che operano soltanto in quanto previste dalla legge (e consistano in requisiti essenziali e determinanti per lo svolgimento dell’attività lavorativa) e *giustificazioni* del trattamento differenziato nelle discriminazioni indirette, esposte a valutazioni soggettive di bilanciamento nel caso concreto cfr. (Barbera 2019, p. 59 ss.).

sta materia. L'autorità salariale nel nostro Paese è ancora il contratto collettivo, cui si riconosce una competenza a titolo originario sulla materia, investito tradizionalmente del ruolo di sintesi e attuazione del principio di uguaglianza nella regolazione dei rapporti orizzontali inter-privati (Barbera 2002).

Così è inevitabile che l'attuazione della Direttiva susciti preoccupazioni, non soltanto da parte datoriale, ma anche da parte sindacale, riguardo al possibile impatto che può derivarne dal punto di vista delle fonti di determinazione della retribuzione e dell'assetto dei poteri (e dei contropoteri) nel rapporto di lavoro. Preoccupazioni che investono più in generale le politiche retributive aziendali rimesse, come sono, per ciò che va oltre i minimi contrattuali, alla gestione (unilaterale) delle leve organizzative, gestionali e premiali del merito e della incentivazione, che pertengono in via esclusiva al datore di lavoro.

La Direttiva dovrebbe quindi essere attuata rispettando l'assetto dei sistemi retributivi nazionali, senza stravolgimenti o alterazioni e salvaguardando la possibilità di trattamenti differenziati, che sono legittimi fin tanto che non si pongano in collisione con il divieto, diretto o indiretto, di discriminazione. Tuttavia, indubbiamente, l'attuazione della Direttiva richiederà o permetterà un controllo più stringente sui limiti di legittimazione del potere privato datoriale (Barbera 2000), in termini di sufficiente giustificazione e ragionevolezza delle diversità di trattamento praticate e che, gioco forza, tramite lo strumento della trasparenza, si appaleseranno con maggiore evidenza.

Ferme tali premesse, l'impatto della Direttiva non sarà affatto secondario.

### **3. Le tre fasi di contrasto alle discriminazioni retributive: verifica dei sistemi di classificazione, trasparenza e giustiziabilità.**

Il contrasto al *gender pay gap* è affidato a tre piani distinti di intervento (Ciucciiovino 2025) che sono tra loro strettamente collegati e configurano anche altrettante fasi di sviluppo della normativa antidiscriminatoria per genere che la Direttiva concorre a ridisegnare: a) la valutazione e/o revisione dei sistemi di inquadramento e classificazione per assicurarne la neutralità di genere e l'assenza di pregiudizi impliciti (art. 4); b) la trasparenza e i flussi informativi in materia retributiva verso lavoratori, rappresentanze, organismi di parità e organismi pubblici (artt. 5-9); c) la giustiziabilità delle discriminazioni retributive, mediante l'agevolazione dei mezzi di prova (Guariso e Militello 2019, Mezzacapo 2023, Lamberti 2024) e il risarcimento delle posizioni lese (artt. 19-21).

Gli strumenti della tutela antidiscriminatoria nella Direttiva operano quindi in sequenza: a monte, spingono alla rivalutazione dell'effettiva neu-

tralità di genere delle classificazioni professionali e dei sistemi retributivi; in itinere, potenziano l'accesso alle informazioni salariali da parte dei lavoratori e delle loro rappresentanze e degli altri portatori di interessi (autorità e organismi di parità); a valle, agevolano la tutela giudiziale nel caso di lesione alleggerendo il carico gravante sul lavoratore e sulla lavoratrice in termini di onere probatorio e di allegazione nei giudizi antidiscriminatori; sino ad arrivare a prevedere l'inversione completa dell'onere della prova quando il datore non abbia ottemperato alle informazioni dovute, come sanzione atipica della violazione volontaria degli obblighi di trasparenza (art. 18).

Non c'è dubbio che la trasparenza retributiva costituisca il cuore del provvedimento, ma sarebbe riduttivo confinare la portata della Direttiva soltanto al profilo della messa in trasparenza e ai nuovi obblighi informativi/comunicativi, senza considerare la stretta connessione della trasparenza, a monte, con l'architettura dei sistemi retributivi e, a valle, con la prova in giudizio e i rimedi delle posizioni lese. In questa complessiva articolazione della strumentazione messa in campo si coglie l'ampia portata della Direttiva che punta a favorire una maggiore incisività del controllo diffuso e preventivo delle ragioni di giustificazione delle differenziazioni retributive uomo-donna. Un controllo attraverso il quale si intende «migliorare l'applicazione del principio della parità di retribuzione» rafforzando gli strumenti e le procedure di applicazione già esistenti (Cons. 59).

#### **4. Dimensioni e destinatari della trasparenza salariale.**

La trasparenza retributiva (Berretta 2024, Ferrante 2024, Izzi 2024, Guarriello 2023), pur non esaurendo i contenuti della Direttiva, come già detto, ne costituisce indubbiamente un asse portante con una funzione strutturale, in quanto mirata a rendere costantemente conoscibili e comparabili i parametri sui quali fondare la verifica della discriminazione, salvo quanto si dirà successivamente. La trasparenza in chiave prevenzionale dilata l'efficacia della normativa antidiscriminatoria; diventa il canale attraverso il quale si rende maggiormente accessibile per il singolo e, in parte, per i rappresentanti sindacali l'evidenza, come fatto oggettivo, della diversificazione retributiva del singolo a parità di condizioni, del termine di comparazione e dei criteri di giustificazione del trattamento differenziato (sono oggetto di informazione, infatti, anche i «criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica» art. 6). Tutto ciò dovrebbe comportare un innalzamento del grado di intellegibilità e, conseguentemente, di sindacabilità delle differenziazioni di trattamento che, ovviamente, continuano ad essere legittime, ma più esposte ad un controllo in ottica antidiscriminatoria.

La trasparenza non è un fine in sé, quanto uno strumento per l'emersione di quelle differenziazioni che possano far scattare gli opportuni meccanismi rimediali del diritto antidiscriminatorio. Meccanismi che devono essere primariamente posti in essere dagli attori, ossia i datori di lavoro e, per quanto di loro competenza, dalle parti collettive e, secondariamente, in sede giudiziale, anche in vista di un rafforzamento sul piano probatorio della tutela processuale per discriminazione. L'alleggerimento dell'onere probatorio, già previsto dalla Direttiva CE 2006/54, può comunque essere compromesso dalla mancata trasparenza che rende difficile alla parte attrice portare in giudizio gli elementi di fatto che possano far presumere la discriminazione (Cons. 52 Direttiva 970).

Attraverso la trasparenza, quindi, si intende rafforzare il contenuto pre-cettivo e l'effettività della norma primaria di diritto antidiscriminatorio, collocando la trasparenza retributiva al centro di una strategia giuridica di prevenzione, emersione e contrasto delle discriminazioni retributive di genere. La logica sottesa non è meramente sanzionatoria ma strutturale: fornire alle imprese, ai lavoratori e alle loro rappresentanze strumenti idonei a conoscere e verificare la parità retributiva, rafforzando al contempo il potere di controllo delle autorità pubbliche.

Allo stesso tempo la generazione di dati e flussi informativi riverbera i suoi effetti sulla giustiziabilità delle posizioni lese, che proprio dall'accrescimento del tasso di trasparenza dovrebbe ricavare impulso, dotando di maggiore efficacia dissuasiva e riparativa la tutela giurisdizionale.

La trasparenza retributiva è declinata dalla Direttiva su quattro piani. Si segnala in particolare come novità la trasparenza pre-assuntiva (art. 5) volta, da un lato, a prevenire effetti di *lock-in* salariale e consolidamento delle disuguaglianze, attraverso il divieto di chiedere ai candidati e candidate informazioni sulla retribuzione percepita. Dall'altro lato si vuole garantire una trattativa informata e trasparente mediante l'informazione preventiva sul livello retributivo della posizione. Lo Schema di decreto legislativo di recepimento (art. 5) dà attuazione alla trasparenza pre-assuntiva prevedendo che già gli avvisi e i bandi sulle opportunità di lavoro riportino le informazioni sulla retribuzione iniziale e sulla fascia retributiva della posizione lavorativa.

La Direttiva prevede inoltre una trasparenza individuale in costanza di rapporto (artt. 6 e 7), che rappresenta il punto di maggiore potenziale impatto degli obblighi di trasparenza e si sostanzia nel diritto di ricevere, su richiesta, in forma scritta informazioni sul proprio livello retributivo individuale, sui livelli medi retributivi per sesso per la stessa categoria professionale o per lavori di pari valore, sui criteri di determinazione della retribuzione e della progressione economica. Lo Schema di decreto legislativo di recepimento opta per un'interpretazione minimale della trasparenza individuale. L'obbligo di informazione del singolo sul proprio trattamento e sui criteri di de-

terminazione del trattamento e della progressione (quest'ultimo riservato ai datori con più di cinquanta addetti) è assolto inizialmente mediante la comunicazione di cui al d.lgs. 152/1997 come modificato dal d.lgs. 104/2022. Per l'informativa in costanza di rapporto sul proprio trattamento si prevede un doppio canale che privilegia i datori che applicano i contratti collettivi comparativamente più rappresentativi. Per questi ultimi, infatti, l'obbligo informativo è assolto mediante semplice rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato e previsti dai contratti aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 d.lgs. 81/2015. Per i datori che, invece, applicano contratti collettivi non comparativamente più rappresentativi nulla è previsto, ma si intende che debbano procedere ad una informazione più analitica, che non può essere effettuata *per relationem* ai contratti collettivi. Per quanto riguarda l'informazione sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso di coloro che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, lo Schema di decreto legislativo adotta una definizione di livello retributivo omnicomprensivo che, però, esclude i trattamenti economici individuali, come componenti retributive riconosciute su base personale, non generalizzate, superminimi, fondate su criteri oggettivi individuali (art. 7 e art. 3, comma 1, lett. b).

La trasparenza collettiva (artt. 9 e 10) vede come destinatarie le rappresentanze sindacali, ma soltanto nelle imprese di dimensioni maggiori. La Direttiva, infatti, prevede l'informativa sindacale per le aziende con almeno 100 addetti. Le rappresentanze e gli stessi lavoratori hanno diritto di ricevere annualmente, su richiesta, informazioni dettagliate sul *gender pay gap*, articolate per categorie professionali e comprensive di retribuzione base e componenti complementari o variabili (art. 9.1. lett. g) e art. 9.9). In presenza di differenziali non giustificati pari o superiori al 5%, è prevista poi una valutazione congiunta delle retribuzioni tra datore e rappresentanze. La norma mette capo ad un ingaggio sindacale nella valutazione e consultazione riguardo eventuali fattori di discriminazione retributiva, aprendo la strada ad un inedito coinvolgimento sindacale nella tutela antidiscriminatoria preventiva che si segnala come uno degli impatti forse maggiormente significativi della Direttiva. Questa previsione se non altro avrà l'effetto di innalzare il grado di attenzione sindacale sui trattamenti retributivi in chiave di genere rimasto fino ad oggi abbastanza marginale nelle relazioni industriali e affidato prevalentemente a osservatori e organismi paritetici sulle pari opportunità di fonte negoziale. La traduzione nell'ordinamento nazionale di questa previsione da parte dello Schema di decreto legislativo, conferma la soglia dei 100 addetti prevista dalla Direttiva, esonerando le imprese sottosoglia (art. 9, comma 7).

Infine, la trasparenza verso le autorità pubbliche (art. 9) pone in capo alle imprese obblighi di reporting analitico<sup>5</sup> verso il soggetto pubblico che dovrà essere designato (organismo di monitoraggio nazionale), in un'ottica di controllo e comparabilità sistemica. La ratio è quella di creare, principalmente per fini statistici e di vigilanza<sup>6</sup>, una base informativa omogenea a livello nazionale ed europeo per politiche pubbliche basate su evidenze. Anche questo obbligo è limitato alle aziende con almeno 100 addetti. L'architettura si caratterizza per una logica di progressività: le imprese di maggiori dimensioni saranno soggette agli obblighi più articolati, che entreranno in vigore prima (comunque a partire dal giugno 2027), in linea con un principio di proporzionalità.

La Direttiva, attraverso quest'ampia declinazione della trasparenza, intende creare un meccanismo di *accountability* multilivello, in grado di attivare sia strumenti di autotutela individuale, sia di valutazione congiunta e tutela collettiva sia, infine, dinamiche di controllo istituzionale e giudiziale.

Il recepimento si inserisce in un contesto giuridico già articolato. L'ordinamento italiano conosce obblighi di informazione e trasparenza sulle condizioni di lavoro (d.lgs. 152/1997) (Tursi 2023, Zilli 2022, Garofalo, Tiraboschi, Filì e Trojsi, a cura di 2023); strumenti di reporting di genere per le imprese con più di 50 dipendenti (rapporto biennale ex art. 46 d.lgs. 198/2006) (Zappalà 2022, Vallauri 2022, Guarriello 2023) e meccanismi probatori anti-discriminatori consolidati (art. 40 d.lgs. 198/2006, Guariso e Militello 2019). A livello nazionale gli obblighi di reporting sono già previsti a carico delle imprese con almeno 50 addetti con l'invio telematico del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 d.lgs. n. 198/2006. È previsto peraltro l'accesso al rapporto da parte delle Rsa e dei singoli lavoratori per fini di tutela giudiziale (art. 46, comma 3, lett. c). Il rapporto biennale contiene molte delle informazioni previste dalla Direttiva e anche ulteriori informazioni di carattere qualitativo. Lo Schema di decreto legislativo di recepimento della Direttiva prevede che le informazioni oggetto di reporting debbano essere conferite al Ministero del lavoro, non dai datori di lavoro, ma direttamente dai soggetti e dalle istituzioni pubbliche già in possesso dei dati (Inps, Inl, Inail) e, comunque, rinvia a successivi atti ministeriali la disciplina di dettaglio dell'informazione.

Si deve inoltre ricordare che nel nostro ordinamento la certificazione di parità di genere già si muove nel senso di accrescere il livello di trasparenza e la comunicazione interna. La certificazione di parità (art. 46bis d.lgs. 198/2006 e Linee guida Uni-Pdr 125:2022) dedica particolare attenzione al

---

<sup>5</sup> L'art. 9.1 lett. a)-g) della direttiva declina le diverse misure dei divari retributivi.

<sup>6</sup> Art. 10.

*gender pay gap*, sia in fase di misurazione degli indicatori di performance<sup>7</sup>, sia nella definizione del Piano strategico di cui, l'equità remunerativa, costituisce uno dei temi essenziali<sup>8</sup>.

Il recepimento della Direttiva si colloca allora in un'ottica di potenziamento e sistematizzazione degli strumenti esistenti. Le limitazioni previste dalla Direttiva per le aziende di dimensioni inferiori ai 100 addetti, sono compensate almeno in parte dal più ampio campo di applicazione a livello interno dell'obbligo di reporting biennale, ma rimane il fatto che rimangono esonerati dal reporting e dall'informativa sindacale della Direttiva molte aziende di dimensioni inferiori alla soglia indicata. Ciò riduce oggettivamente l'impatto generale della Direttiva in un tessuto produttivo, come quello italiano, caratterizzato da aziende di piccola dimensione.

## **5. Il primato dell'autonomia collettiva nel contrasto al *gender pay gap*.**

Si è già detto come il principio di non discriminazione implica un controllo sulla differenziazione retributiva in relazione al fattore protetto, che di per sé è legittima purché neutrale, cioè fondata su criteri oggettivi e non correlati né direttamente né indirettamente, al sesso dei lavoratori interessati e comunque nel limite della proporzionalità (Barbera e Borelli 2022, Alessi 2017, Tarquini 2024, La Tegola 2009). Tra i fattori oggettivi di giustificazione della differenziazione la Direttiva richiama, nel solco della giurisprudenza della Corte di Giustizia<sup>9</sup>, le competenze, l'impegno, la responsabilità, le condizioni di lavoro, le competenze anche trasversali ove pertinenti (art. 4). Criteri che sono usualmente assunti dai sistemi di classificazione del personale per stabilire inquadramenti e scale retributive in base a valutazioni insindacabili dell'autonomia collettiva, cui in Italia compete di regola valutare e stabilire il "valore del lavoro".

La Direttiva non intende omologare i sistemi retributivi nazionali né comprimere l'autonomia collettiva, ma piuttosto assicurare che gli strumenti classificatori e valutativi impiegati non incorporino pregiudizi di genere,

---

<sup>7</sup> Cfr. Uni-Pdr 125:2022, punto 5 Area "Equità remunerativa di genere" degli Indicatori di performance (kpi) per le organizzazioni.

<sup>8</sup> Cfr. Uni-Pdr 125:2022, punto 6.3.2.3. "Equità salariale" dei Temi del piano strategico, dove si prevede che l'azienda si doti di meccanismi di controllo interno e di informazione periodica sulle politiche retributive comprensive di benefit, bonus e welfare.

<sup>9</sup> C. giust., 27.10.1993, C-127/92, *Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*; C. giust., 17.10.1989, C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark c. Dansk Arbejdsgiverforening, che agisce per conto della Danfoss*.

espliciti o impliciti. Il Considerando 31 è particolarmente chiaro al riguardo: i sistemi di classificazione e valutazione professionale possono dare luogo a discriminazioni retributive indirette quando si basano su stereotipi di genere tradizionali, sottovalutando sistematicamente il lavoro svolto prevalentemente dalle donne rispetto a mansioni maschili di pari valore. La discriminazione diretta e indiretta viene trasportata sul terreno proprio delle classificazioni professionali di pertinenza della contrattazione collettiva. Sicché anche le previsioni dell'autonomia collettiva vengono sottoposte al vaglio di compatibilità con il diritto antidiscriminatorio. L'attuazione della Direttiva prelude, così, a livello nazionale al superamento di quella tradizionale insindacabilità delle determinazioni dell'autonomia collettiva in materia retributiva che ha rappresentato un caposaldo della giurisprudenza di Cassazione a partire dagli anni Novanta del secolo scorso.

Il perno della disciplina, che segnerà anche il suo concreto impatto nell'ordinamento interno, è il concetto di “pari valore” e il termine di paragone, ossia la categoria o il livello di appartenenza che disegna il gruppo in posizione comparabile (*pool*) rispetto al quale quindi rilevano le differenziazioni di trattamento in ottica antidiscriminatoria (Vallauri 2023, Calafà e Peruzzi 2025, Faioli 2025). Il giudizio discriminatorio è infatti *relazionale* (Barbera e Borelli 2022, Borelli 2020), salve eccezioni e richiede una valutazione comparativa delle mansioni basata su parametri oggettivi, trasparenti e verificabili. Questo approccio è coerente con l'orientamento consolidato della Corte di giustizia dell'Unione europea, che da decenni attribuisce rilievo decisivo ai contenuti effettivi delle prestazioni lavorative più che alle qualifiche formali<sup>10</sup>. Ciò, tuttavia, non autorizza a distaccarsi, almeno nella fase dell'assolvimento degli obblighi di trasparenza, dalle classificazioni professionali e dalle scale retributive di fonte collettiva che costituiscono il riferimento sicuro e imprescindibile della articolazione del lavoro “di pari valore”. In tale direzione si sta muovendo, come detto, il legislatore nazionale individuando appunto nelle classificazioni dei contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi il punto di riferimento dei trattamenti non discriminatori.

Diversamente, nulla vieta, che in sede giudiziale il singolo che si ritenga leso possa pretendere un giudizio comparativo che tenga conto nella specificità del caso concreto, delle mansioni svolte e comparabili, proponendo comparazioni sostanziali diversamente configurate nel contesto di riferimento. Ma una simile operazione non può che competere al giudice e non può che essere riferito al caso di specie. Sarebbe quindi erroneo trasportare il sogget-

---

<sup>10</sup> *Ex multis*, C. giust., 04.02.1988, C-157/86, *Mary Murphy ed Altri c. An Bord Telecom Eireann*; C. giust., 26.06.2001, C-381/99, *Susanna Brunnhofer c. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*.

tivismo valutativo che giustamente caratterizza il giudizio antidiscriminatorio in sede riparativa giurisdizionale, sul diverso terreno dei doveri di comunicazione che caratterizzano ex ante gli obblighi di trasparenza, perché ciò metterebbe a serio rischio i sistemi retributivi governati dall'autonomia collettiva e aggraverebbe in modo eccessivo il debito informativo del datore di lavoro. Allo stesso tempo, diventa centrale il rafforzamento dell'azione giudiziale, anche collettiva, alla quale, tuttavia, lo Schema di decreto di recepimento non sembra prestare particolare attenzione.

Il primato dell'autonomia collettiva va quindi preservato e riaffermato anche nello scenario del recepimento della Direttiva, la quale spinge proprio le parti sociali a riconsiderare criteri e pratiche retributive per garantire effettiva neutralità di genere. Un passaggio chiave è contenuto nel Considerando 31 della Direttiva, che evidenzia come i sistemi di classificazione e valutazione professionale possano generare discriminazioni indirette se fondati su stereotipi di genere. Ad esempio, se certe mansioni “femminili” sono sottovalutate rispetto a mansioni “maschili” di pari valore, il sistema salariale finisce per perpetuare il divario retributivo. Così come sistemi di classificazione professionale storicamente costruiti su modelli maschili (Guarriello 2023), ad esempio, valorizzando forza fisica o disponibilità oraria illimitata, possono produrre effetti discriminatori indiretti ai danni delle mansioni a prevalenza femminile. Ma anche premi di risultato costruiti legando la maturazione alla presenza e penalizzando assenze dovute a motivi di cura ex l. 104, *caregiving* o malattia dei figli.

Ecco allora che la Direttiva incoraggia le stesse parti sociali ad assumere un ruolo da protagoniste in questo processo di verifica. Spostando così il focus dal controllo tradizionale giudiziale ex post (che comunque è tenuto fermo) a un controllo affidato alle stesse parti, con gli strumenti tipici dell'autonomia collettiva. Il Considerando 64 sottolinea che il ruolo delle parti sociali è “fondamentale” nel definire le modalità di attuazione delle misure di trasparenza retributiva negli Stati membri, inoltre l'art. 13 incoraggia esplicitamente la contrattazione collettiva come strumento per prevenire e contrastare la discriminazione retributiva; correggere le distorsioni nei sistemi di valutazione dei lavori svolti prevalentemente da un solo sesso; promuovere pratiche retributive trasparenti e neutrali. L'altra faccia della medaglia di questa maggiore responsabilizzazione collettiva è rappresentata dalla maggiore sindacabilità dei contratti collettivi dal punto di vista del potenziale discriminatorio di genere indiretto o implicito.

Il primato dell'autonomia collettiva non può che riguardare anche il concetto di “lavoro di pari valore” e di “categoria” di appartenenza per la comparazione retributiva (Calafà e Peruzzi 2025). Ciò potrebbe preludere anche ad un possibile ampliamento del ruolo della contrattazione collettiva nella

definizione dei criteri di comparazione e delle procedure di valutazione congiunta dei differenziali.

L'impatto del recepimento della Direttiva, nella prospettiva collettiva, sarà quindi quello di chiamare le organizzazioni sindacali ad una duplice funzione: da un lato, negoziale, nel concorrere alla definizione di criteri e metodologie retributive e classificatorie coerenti con il principio di parità di genere; e, dall'altro lato, garantistica, nella verifica e nell'eventuale attivazione delle procedure di valutazione congiunta o contenzioso collettivo reso possibile dalla legittimazione attiva direttamente in capo alle oo.ss. previsto dall'art. 15 della Direttiva (di cui, però, non si vede traccia nello Schema di decreto legislativo di recepimento).

## **6. L'ascesa del diritto antidiscriminatorio in campo retributivo e criticità applicative.**

L'introduzione degli obblighi di trasparenza retributiva potrebbe produrre significativi impatti sulla governance salariale e sull'esercizio dei poteri datoriali.

Uno dei temi più critici, come già detto, riguarda la nozione di “lavoro di pari valore” che richiede di identificare con precisione la categoria professionale o organizzativa di riferimento sia per assolvere agli obblighi di trasparenza sia per rendere accessibili i mezzi di tutela. In assenza di una definizione univoca, vi è il rischio di sovrapporre le classificazioni contrattuali previste dai CCNL con mappature organizzative interne alle imprese e con categorie ad hoc individuate per finalità retributive o di reporting, con un soggettivismo valutativo che dovrebbe essere evitato nella fase della trasparenza ed essere, invece, riservato come sempre al giudice in sede di contenzioso.

Sovrapposizioni classificatorie di tal fatta potrebbero produrre incertezza applicativa anziché maggiore trasparenza. È pertanto cruciale che la norma di recepimento definisca criteri chiari e uniformi per la determinazione delle categorie comparabili, valorizzando la contrattazione collettiva come strumento di raccordo e lasciando impregiudicati i poteri datoriali di articolazione retributiva che devono essere salvaguardati, pur in una cornice di più stretto controllo di conformità ai principi antidiscriminatori.

Analogamente un profilo critico riguarda il calcolo di differenziali retributivi di genere sulla base della retribuzione “normale di base e delle componenti complementari o variabili”. La delimitazione di queste voci retributive non è priva di margini di ambiguità, specialmente per ciò che riguarda i superminimi individuali e gli elementi occasionali o collegati a performance esclusivamente individuali. L'assenza di criteri univoci può produrre asimmetrie di calcolo e rendere difficile la comparabilità.

L'ampliamento degli obblighi informativi produce un abbassamento della soglia probatoria per i lavoratori e le lavoratrici che intendono promuovere azioni antidiscriminatorie. Le informazioni rese ai singoli e alle rappresentanze sindacali potranno costituire più agevolmente elemento di prova a supporto di rivendicazioni individuali o collettive, anche al di fuori di fattispecie di discriminazione diretta o indiretta di genere. Si potrebbe prospettare, pertanto, un aumento fisiologico del contenzioso retributivo e classificatorio, con particolare incidenza nei settori caratterizzati da forte segregazione occupazionale di genere e da sistemi premianti poco standardizzati.

L'attuazione della Direttiva, d'altro canto, potrebbe avere un benefico impatto sistemico sull'architettura delle politiche retributive aziendali. I sistemi di classificazione professionale spesso cristallizzati da decenni e non sempre coerenti con la trasformazione del lavoro saranno (o almeno dovrebbero essere) sottoposti a una verifica di neutralità di genere. Ciò potrà determinare altresì la revisione di descrizioni e pesature delle mansioni; la riconsiderazione di elementi storicamente sottovalutati (es. *soft skills*, carichi di cura impliciti, disponibilità organizzativa) o il ridimensionamento di criteri a potenziale discriminatorio indiretto (come la presenza, la continuità di carriera, l'anzianità); la ridefinizione dei livelli di inquadramento per rendere esplicita la correlazione con i parametri di pari valore.

Tuttavia, l'obbligo di rendere trasparenti i criteri di determinazione della retribuzione e di progressione economica potrebbe incidere sensibilmente sull'area di discrezionalità datoriale nelle politiche retributive. Pur rimanendo intangibili le scelte organizzative e imprenditoriali di differenziazione retributiva anche a parità di mansioni, saranno esposti a un più penetrante scrutinio di legittimità e sindacabilità quei trattamenti che tradizionalmente rientrano nella sfera di discrezionalità datoriale unilaterale, come i superminimi individuali, i premi e i bonus, gli inquadramenti superiori convenzionali a parità di mansioni, i trattamenti economici ad personam.

La trasparenza salariale, inoltre, potrebbe rafforzare la posizione negoziale delle rappresentanze sindacali, ampliandone la capacità di controllo e intervento. La valutazione congiunta dei differenziali retributivi superiori al 5% prevista dalla Direttiva per le aziende con oltre cento addetti rappresenta un meccanismo di *soft enforcement* collettivo, potenzialmente alternativo o complementare al contenzioso giudiziale. L'unilateralità si troverà quindi maggiormente vigilata, da un lato dalle rappresentanze sindacali e, dall'altro lato, dal giudice.

In definitiva, il recepimento della Direttiva può essere l'occasione per ridefinire l'architettura del principio di parità retributiva uomo-donna migliorandone il grado di effettività, salvaguardando le politiche e i sistemi retributivi nazionali, che devono essere certamente migliorati, ma non certo sovvertiti.

## Riferimenti bibliografici

- Alessi C. (2017), *Il principio di non discriminazione nei rapporti di lavoro atipici: spunti dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia*, in O. Bonardi (a cura di), *Eguaglianza e divieti di discriminazione nell'era del diritto del lavoro derogabile*, Ediesse.
- Barbera M. (2000), *La sfida dell'uguaglianza*, in *RGL*, p. 245 ss.
- Barbera M. (2019), *Principio di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in M. Barbera A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, p. 5 ss.
- Barbera M. (2002), *L'uguaglianza come scudo e l'uguaglianza come spada*, in *RGL*, p. 805 ss.
- Barbera M. (2009), *Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (profili sostanziali)*, in *Enciclopedia giuridica Treccani*, Vol XVII.
- Barbera M., Borelli S. (2022), *Principio di uguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 1, p. 87 ss.
- Barbera M., Guariso A. (a cura di) (2019), *La tutela antidiscriminatoria: fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli.
- Berretta G. (2024), *L'uguaglianza di genere e la parità salariale. Recenti evoluzioni regolative in Europa e in Italia*, in *DML*, 1, p. 215 ss.
- Borelli S. (2020), *Principi di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli.
- Borelli S. (2021), *Le diverse forme di sfruttamento nel lavoro domestico di cura*, in *LD*, 2, p. 281 ss.
- Borgogelli F. (1989), *Il lavoro femminile tra legge e contrattazione. Una ricerca sulla contrattazione collettiva in tema di lavoro femminile*, Franco Angeli.
- Calafà L., Protopapa V. (2024), *Gli attori delle politiche di parità: dalle origini alle direttive di "terza generazione"*, in *RGL*, 3, p. 417 ss.
- Calafà L., Peruzzi M. (2025), *L'autonomia collettiva nella direttiva sul "gender pay gap"*, in *LD*, 1, p. 37 ss.
- Casalino A. (2024), *Discriminazioni fondate sul genere. La strada tracciata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea verso la parità retributiva, previdenziale e in materia di sicurezza sociale*, in *DML*, 2, p. 661 ss.
- Ciucciiovino S. (2025), *Gender pay transparency e recepimento della direttiva Ue 2023/970*, in *l'Annuario del lavoro 2025, Il diario del Lavoro*, p. 243 ss.
- Corazza L. (2025), *Il lavoro delle donne? Una questione redistributiva*, Franco Angeli.
- Del Punta R. (1995), *Parità di trattamento e autonomia collettiva*, in *RIDL*, 2, p. 322 ss.
- Del Punta R. (2004), *Luciano Ventura e il pragmatismo dell'uguaglianza*, in P. Chieco (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro, scritti in memoria di Luciano Ventura*, Cacucci, p. 109 ss.
- Faioli M. (2025), *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in *Federalismi.it, focus LPT*, 8 ottobre 2025.
- Ferrante V. (2024), *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *DRI*, 2, p. 313 ss.

- Filì V. (2021), *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *LDE*, 2.
- Garofalo D, Tiraboschi M., Filì V., Trojsi A. (a cura di) (2023), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt University Press, p. 409 e ss.
- Guariso A. Militello M. (2019), *La tutela giurisdizionale*, in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019, p. 445 ss.
- Guarriello F. (2024), *Dialogo su parità e non discriminazione*, in W. Chiaromonte. M.L. Vallauri (a cura di), *Trasformazioni, valori e regole del lavoro. Scritti per Riccardo del Punta*, Firenze University Press, p. 615 ss.
- Guarriello F. (2023), *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, in *LD*, 1, 29 ss.
- Izzi D. (2024), *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la direttiva UE n. 2023/970 come punto di svolta?*, in *RGL*, 2, p 301 ss.
- Izzi D. (2024), *Contrasto al gender gap nel lavoro e regole di trasparenza*, in *LD*, 4, p. 645 ss.
- Izzi D. (2024), *La parità di genere nel lavoro fra diritto sovranazionale e diritto interno: principi, regole, strumenti*, in *Diritto e Società*, n. 1-2, p. 15 ss.
- La Tegola O. (2009), *“Oltre” la discriminazione: legittima differenziazione e divieti di discriminazione*, in *DLRI*, 123, p. 471 ss.
- Lamberti F. (2024), *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, focus LPT, 7 febbraio 2024
- Mezzacapo D. (2023), *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *LPO*, 5-6, p. 332 ss.
- Peruzzi M. (2017), *Gender pay gap e decentralizzazione contrattuale. Una prospettiva di analisi comparata*, in D. Gottardi, M. Peruzzi (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Giappichelli, p. 32 ss.
- Piccone V. (2016), *Parità di trattamento e principio di non discriminazione nell'ordinamento integrato*, in *Biblioteca '20 Maggio'*, 2, p. 39 ss.
- Tarquini E. (2024), *Parità retributiva e trasparenza salariale*, in *DRI*, 2, p. 380 ss.
- Tursi A. (2023), *“Trasparenza” e “diritti minimi” dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 1, p. 1 ss.
- Vallauri M.L. (2022), [Prime osservazioni critiche sulla legge n. 162/2021](#), in *Italian Equality Network*, 3 gennaio 2022.
- Vallauri M.L. (2023), *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia retributiva*, in *LDE*, n. 3.
- Zappalà L. (2022), *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *LDE*, n. 3.
- Zilli A. (2022), *La trasparenza nel lavoro subordinato*, Pacini Giuridica.
- Zoli C. (2004), *Parità di trattamento e rapporto individuale di lavoro*, in P. Chieco (a cura di), *Eguaglianza e libertà nel diritto del lavoro, scritti in memoria di Luciano Ventura*, Cacucci, p. 159 ss.