

La parità retributiva di genere: una presentazione



Mariagrazia Militello

Associata di Diritto del lavoro
Università degli Studi di Catania

ISSN: 3103-4721

Copyright © 2026 Mariagrazia Militello
The text is licensed under the Creative Commons BY 4.0 International License <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

I contributi che seguono costituiscono la rielaborazione di due degli interventi presentati nell'ambito del webinar che si è tenuto il 10 giugno 2025, organizzato da LLC-Labour Law Community, dal titolo *Salari eguali per lavori di eguale valore: che significa?*

L'approvazione della direttiva 970/2023/UE e, soprattutto, la sua ormai imminente attuazione prevista entro il 7 giugno 2026, rimette al centro del dibattito i temi legati al lavoro delle donne, al *gender pay gap*, e impone di tornare a discutere diffusamente delle cause delle disparità e degli strumenti utili a superarle, a partire dalla rielaborazione della nozione di lavoro di pari valore cui la direttiva assegna una importanza strategica.

Come messo in evidenza in sede di considerando, il divario retributivo di genere nell'Unione – che negli ultimi dieci anni si è ridotto solo in misura minima – causato da vari fattori, quali gli stereotipi di genere, il persistere del «soffitto di cristallo» e del «pavimento appiccicoso» e la segregazione orizzontale, compresa la sovrarappresentazione delle donne che svolgono lavori a bassa retribuzione nel settore dei servizi, e la diseguale condivisione delle responsabilità di assistenza, è in parte dovuto alla discriminazione retributiva basata sul genere, sia diretta che indiretta (cfr. cons. 15). Naturalmente ciò determina conseguenze immediate sulla condizione delle donne e produce conseguenze a lungo termine sull'aumento del divario pensionistico e la femminilizzazione della povertà.

In questo contesto, la direttiva, con un testo dal contenuto potenzialmente trasformativo, si prefigge di intervenire non soltanto sulla trasparenza, a partire da una nozione di retribuzione ampia in linea con quella prevista dall'art. 157 TFUE arricchito della giurisprudenza della Corte di Giustizia attraverso la previsione di precisi obblighi in capo dai datori di lavoro, ma anche sui sistemi di classificazione del personale, laddove si annidano buona parte delle cause della disparità retributiva, attraverso il ripensamento delle modalità di misurazione del lavoro di pari valore.

Pochi giorni fa, mentre la Rivista era in fase di editing, è stato reso noto lo schema del decreto legislativo di attuazione della direttiva, e il confronto, già necessario, è divenuto ancora più urgente, a fronte di scelte legislative – pur naturalmente tuttavia soggette a modifiche – che tradiscono in gran parte il contenuto della direttiva e i suoi obiettivi, deludendo, e di molto, le aspettative su un testo dal contenuto potenzialmente trasformativo.

Lo schema di decreto, ad esempio, esclude dal suo ambito di applicazione i contratti di apprendistato, i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente, laddove invece la direttiva prevede che essa si applichi a tutti i lavoratori che hanno un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro. E ancora, la direttiva ha previsto una definizione di retribuzione molto ampia, stabilendo che per retribuzione si intende «il sala-

rio o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo» (art. 3, co. 1 lett. a); mentre lo schema di decreto introduce una limitazione alla nozione di livello retributivo, lasciando fuori «i trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali» (art. 3, co. 1 lett. b).

Sulla nozione di lavoro di pari valore, sicuramente la parte più complessa della direttiva, lo schema di decreto legislativo offre la peggiore prova di sé, legando *sic et simpliciter* l'individuazione sia del lavoro uguale sia del lavoro di pari valore alla classificazione dei CCNL, attraverso un ambiguo riferimento alle mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento che, dunque, occupa una posizione subalterna. E non si tratta degli unici aspetti oscuri che la proposta presenta.

Nella consapevolezza dell'importanza e dell'ampiezza del tema, questo numero della Rivista ospita due contributi ad esso dedicati. Il primo di Francesca Bettio e Luisa Corazza – *Il lavoro di pari valore e la “fabbrica della disparità”: superare i limiti del contrasto alle discriminazioni* – in cui le autrici analizzano il concetto di lavoro di pari valore attraverso una analisi interdisciplinare che mette a confronto la dimensione giuridica e quella economica confrontandosi non soltanto con il tema del divario retributivo ma anche e con quello, assai più complesso, del divario di reddito.

Il secondo, di Silvia Ciucciovino su *Trasparenza salariale, poteri datoriali e gender pay gap alla prova della Direttiva UE 970/2023*, che si occupa della direttiva osservandone la portata innovativa e valutandone il potenziale impatto sull'attuale assetto del diritto antidiscriminatorio, sottolineando, da una parte, il ruolo centrale assegnato al contratto collettivo e, dall'altra, mettendo in evidenza come essa lasci tuttavia impregiudicato il potere datoriale di determinazione unilaterale di trattamenti differenziati.

Entrambi i contributi si confrontano con alcune delle complesse questioni che il tema della parità retributiva di genere impone di affrontare, non solo nella prospettiva di attuazione della direttiva, e aprono la strada ad ulteriori interventi che *OPEN* ospiterà anche nei prossimi numeri.