Le dinamiche del divario retributivo di genere e il ruolo della trasparenza salariale

P28

Studi e analisi

1 maggio 2025

Il presente studio è stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma nazionale Giovani, Donne e Lavoro FSE+ 2021-2027, Piano INAPP 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 - Accompagnare gli obiettivi di modernizzazione dei servizi per il lavoro, di equità, d'inclusione e riduzione dei divari territoriali tramite lo sviluppo di basi conoscitive e di analisi policy.

Questo prodotto raccoglie i risultati di una attività di ricerca/intervento curata dalla Struttura Mercato del Lavoro dell'INAPP (responsabile Manuel Marocco)

È stato realizzato dall'INAPP in qualità di Organismo Intermedio del Programma Nazionale "Giovani, Donne e Lavoro" FSE+ 2021- 2027. Piano Inapp 2023-2026 - Operazione a titolarità n. 1 – Attività 1 – Gender Gap ed effetti di genere delle politiche.

Testo a cura di Monica Esposito

Gruppo di ricerca: Analisi di genere del mercato del lavoro e delle politiche pubbliche

Autori e autrici

Di Giambattista Cristina (par. 3.2- allegato); Cardinali Valentina (cap. 5); Esposito Monica (Introduzione, par 2.1, 3.3, Cap.4); Ferritti Monya (, par2.3); Pulino Marcella (Cap.3.1); Rizzo Alessandro (par.2.2); Zabatta Lucia (Cap.1).

Testo chiuso a maggio 2025

Sintesi

Il principio della parità retributiva tra donne e uomini, per un lavoro di pari valore, rappresenta un fondamento delle politiche dell'Unione europea in materia di parità di genere, nonché una delle sfide centrali dell'attuale agenda politica europea. Nonostante l'esistenza di un articolato quadro normativo a livello europeo e nazionale, la sua scarsa effettività ha prodotto effetti negativi sull'indipendenza economica delle donne nel corso dell'intero ciclo di vita, aumentando il rischio di povertà ed esclusione sociale. La mancata applicazione di tale principio non si limita a generare conseguenze individuali, ma compromette il buon funzionamento del mercato del lavoro e la competitività tra imprese. Le disparità retributive influenzano significativamente le scelte occupazionali femminili, gli orari di lavoro e i percorsi di carriera, determinando una partecipazione al mercato del lavoro inferiore rispetto al potenziale e generando inefficienze economiche sistemiche. Tale sottoutilizzo del capitale umano femminile si traduce in una perdita di produttività che incide negativamente anche sulla competitività delle imprese. Alla luce di queste criticità, l'Unione europea ha adottato nel maggio 2023 la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza salariale, al fine di rafforzare l'attuazione del principio di parità retributiva mediante un articolato insieme di strumenti normativi che richiedono agli Stati membri significativi investimenti in meccanismi di trasparenza.

Sintesi in inglese

The principle of equal pay between women and men for work of equal value constitutes a cornerstone of the European Union's gender equality policies and remains one of the key challenges of the current European political agenda. Despite the existence of a comprehensive legal framework at both European and national levels, its limited effectiveness has negatively impacted women's economic independence throughout the life course, increasing the risk of poverty and social exclusion. The failure to enforce this principle not only affects women on an individual level but also undermines the proper functioning of the labour market and fair competition among businesses. Pay disparities significantly influence women's occupational choices, working hours, and career paths, resulting in female labour market participation that falls short of its potential and contributing to systemic economic inefficiencies. This underutilization of female human capital leads to a loss in productivity, ultimately affecting business competitiveness. In response to these critical issues, the European Union adopted Directive 2023/970 on pay transparency in May 2023, with the aim of strengthening the enforcement of the principle of equal pay through a comprehensive set of rules and instruments requiring substantial investment by Member States in transparency mechanisms.

Indice

Introduzione p. 5

Capitolo 1. Le determinanti alla base dei differenziali retributivi di genere. p. 7

Capitolo 2. La misurazione del differenziale retributivo di genere e i dati di contesto. P. 14

Capitolo 3. Gli strumenti di trasparenza salariale in Europa p.27

Capitolo 4. La direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la parità di retribuzione per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore tra donne e uomini. p.41

Capitolo 5. Il recepimento della direttiva e la centralità dei dati retributivi p.51

Bibliografia p.55

Allegato 1. La direttiva 970/2023: lo stato dell'arte in Europa P.59

Introduzione

Il principio della parità retributiva tra donne e uomini per un lavoro di pari valore rappresenta uno dei capisaldi delle politiche europee in materia di parità di genere e al contempo una delle sfide della attuale agenda politica europea.

il suo riconoscimento formale è introdotto già nei Trattati istitutivi dell'Unione Europea — in particolare attraverso l'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e ribadito con forza nella *Tabella di marcia per i diritti delle donne* (A Roadmap For Women's Rights- Com (2025) 97 final) che ribadisce il ruolo chiave della parità retributiva tra uomini e donne quale strumento dirimente ai fini del raggiungimento della parità di genere. Indubbiamente si tratta di una tematica articolata e complessa, che rimanda a un sistema di tutele giuridiche, sia a livello sovranazionale che nazionale, da tempo consolidate ma ancora caratterizzate da una limitata efficacia applicativa.

A testimoniarlo è la persistente esistenza di ampi differenziali retributivi di genere in tutti gli Stati membri, seppur con intensità e configurazioni differenti. Nonostante ii dati più recenti mostrino un lieve miglioramento nel 2023 il *gender pay gap* medio nell'Unione Europea si attesta intorno al 12,3% rilevando una percentuale superiore al 10% in tutti i paesi membri dell'Unione (Eurostat 2023).

Il Rapporto mondiale sui salari 2024–25 dell'International Labour Organization rivela che circa due terzi di questi paesi hanno registrato una riduzione delle disuguaglianze salariali dall'inizio del ventunesimo secolo, tuttavia in tutti i gruppi di reddito dei paesi analizzati, le donne e i lavoratori dell'economia informale sono sovrarappresentati nella fascia bassa della distribuzione salariale e, di conseguenza, tra coloro che sono classificati come lavoratori a bassa retribuzione. ILO rileva inoltre la persistenza di un divario retributivo di genere nei diversi decili della distribuzione salariale, dimostrando che gli uomini guadagnano più delle donne in tutti i gruppi di reddito dei paesi e lungo l'intera scala salariale (ILO 2025).

Va comunque ricordato che il gender pay gap non misura le discriminazioni retributive e che l'analisi e la misurazione dei differenziali retributivi di genere rappresenta un ambito che richiede un approccio analitico necessariamente multidisciplinare e che presenta rilevanti criticità anche sotto il profilo delle rilevazioni statistiche. I dati prodotti dalle statistiche descrittive devono essere letti con cautela, poiché non sempre, come vedremo, gli indicatori utilizzati, soprattutto quelli basati sulle retribuzioni orarie lorde medie, pur fornendo un quadro di sintesi utile, non considerano in maniera adeguata l'insieme delle penalizzazioni economiche che le donne subiscono lungo l'intero corso della vita lavorativa e, pertanto, non riescono a catturare tutte le dimensioni della disuguaglianza di genere.

Un esempio emblematico è rappresentato proprio dall'indicatore delle retribuzioni orarie lorde medie, impiegato sia da Eurostat sia, in misura rilevante, nell'ambito della Strategia europea per l'occupazione. Tale indicatore non considera i divari legati al minor tempo dedicato al lavoro retribuito – conseguenza diretta dell'asimmetrica distribuzione dei carichi familiari, , le disuguaglianze derivanti dalla segregazione orizzontale, che relega le donne in settori e professioni sistematicamente sottovalutati e sottopagati, così come quelle riconducibili alla segregazione verticale, che limita l'accesso delle donne alle fasce retributive più elevate all'interno delle organizzazioni, i gap generati dalle interruzioni di carriera e dagli ostacoli alla progressione professionale e, non da ultimo, le disparità retributive di genere legate all'erogazione di premi di produzione, di risultato e di produttività.

Come ampiamente sostenuto dalla letteratura, infatti il divario salariale di genere è il prodotto di numerosi fattori interconnessi. Esso è dovuto alle caratteristiche della partecipazione femminile al mercato del lavoro, fortemente segnata dalla segregazione sia orizzontale che verticale: le donne, infatti, tendono ad essere sovra-rappresentate in settori e lavori caratterizzati da basse retribuzioni (*sticky floor*[1]) e sottorappresentate nelle posizioni apicali maggiormente retribuite (*glass ceiling*). Le differenze salariali tra donne e uomini sono riconducibili anche a fattori storico-culturali, e sono ancora fortemente ancorate ad un sistema di stereotipi di genere, tale da produrre vere e proprie discriminazioni. Le discriminazioni salariali, siano esse dirette o indirette, traendo la propria linfa vitale principale da un sistema di stereotipi e pregiudizi di genere, accompagnano l'intero ciclo di vita delle donne, permeando i sistemi dell'istruzione, del mercato del lavoro e caratterizzando l'ambito della cura quale prerogativa propriamente femminile.

Dunque, nonostante un solido quadro giuridico europeo e nazionale sulla parità retributiva, la scarsa effettività del principio di parità retributiva tra donne e uomini ha determinato ripercussioni sull'indipendenza economica femminile lungo l'intero arco della vita, contribuendone ad accentuare il rischio di scivolamento nella povertà e di esclusione sociale[2]. La disapplicazione del principio di parità retributiva non incide unicamente sulla sfera individuale delle donne, ma costituisce altresì un elemento critico per il corretto funzionamento del mercato del lavoro e per la concorrenza all'interno del mercato stesso. Le aspettative in merito ai potenziali guadagni possono influenzare in maniera sostanziale le scelte occupazionali delle donne, le decisioni relative all'orario di lavoro e i percorsi di carriera, generando un rischio concreto di inefficienza economica sistemica, riconducibile a una partecipazione femminile al mercato del lavoro inferiore rispetto al suo potenziale. Inoltre, il sottoutilizzo di parte delle forze lavoro rappresenta uso inefficiente delle risorse che si traduce in una perdita di produttività tali da incidere anche sulla competitività delle imprese.

Proprio in virtù del citato quadro di criticità, l'Unione europea ha varato nel maggio del 2023 la Direttiva 2023/970 sulla trasparenza salariale, con l'obiettivo di rendere maggiormente effettivo il principio della parità retributiva attraverso l'introduzione di un complesso insieme di regole e strumenti che richiedono agli stati membri dell'Unione europea un ingente investimento sui dispositivi di trasparenza.

Nei capitoli che seguono saranno analizzati gli aspetti legati al tema dei differenziali retributivi di genere, con una rassegna delle principali determinanti che, sia in Italia che a livello europeo, contribuiscono a renderlo un fenomeno persistente e difficile da superare. Verrà inoltre proposta un'analisi della direttiva europea 970/2023 che, come anticipato, rappresenta ad oggi una risposta forte e, sotto diversi aspetti, innovativa, mirata a rendere più efficaci le politiche degli Stati membri in materia.

[1] Con l'espressione *sticky floor*, tradotta letteralmente in pavimento appiccicoso, si indica la permanenza in posizioni a bassa redditività, solitamente a prevalenza femminile, dovuta alla segregazione orizzontale.

[2] Decenni di divario retributivo di genere hanno, sempre sulla base dei dati Eurostat, determinato un divario di genere del 37% nel reddito pensionistico, una situazione che crea un livello diseguale di indipendenza economica tra donne e uomini anziani.

Capitolo 1. Le determinanti alla base dei differenziali retributivi di genere

1. Introduzione

La disparità retributiva di genere non può essere affrontata a prescindere dagli altri tipi di discriminazione di genere operanti sia nel mercato del lavoro, dove producono forme di segregazione, sia fuori dal mercato del lavoro, dove si traducono in diseguaglianze (Masiero 2017).

Una corretta lettura e comprensione del fenomeno necessita, infatti, che si guardi, in modo complessivo, a tutti gli aspetti che compongono lo svantaggio delle donne nel mercato del lavoro: disoccupazione, difficoltà di accesso al mercato del lavoro e alla formazione, riduzioni involontarie di orario, discontinuità lavorative e ostacoli nella carriera. Ovvero che si analizzino, innanzitutto, le varie forme di segregazione che condizionano la forza lavoro femminile e che permeano tanto i sistemi del lavoro quanto quelli dell'istruzione e formazione.

Determinante fondamentale, all'origine di tutte le penalizzazioni che le donne accumulano lungo l'arco della vita, è, però, l'esistenza (e la persistenza) di condizionamenti socio-culturali che producono difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata (conseguenza dell'impari distribuzione dei carichi familiari tra i due sessi) e che si traducono in stereotipi sociali che generano discriminazioni indirette, disparità retributive e diseguaglianze di genere. La stessa segregazione occupazionale e formativa è, infatti, frutto degli stereotipi sociali che, anche in modo latente, influenzano il comportamento dei vari attori, compresi quelli femminili, inducendoli, anche involontariamente, a perpetuare quel circolo vizioso che lascia le donne nelle professioni meno retribuite e meno qualificate e nelle posizioni più basse della scala gerarchica delle organizzazioni (Cherubini 2009).

È questa la cornice di senso all'interno della quale le differenze retributive fra uomini e donne possono permanere *de facto*, nonostante da lungo tempo siano inammissibili *de iure*[3].

Alla base del divario di genere vi sono, dunque, una combinazione di fattori, e parallelamente una serie di disuguaglianze che rendono l'effettiva attuazione della parità retributiva e l'applicazione pratica di tale principio una sfida complessa, proprio perché articolati ed eterogenei sono i meccanismi che la determinano (Esposito 2022).

1.2 Gli effetti della segregazione occupazionale

Il fenomeno del differenziale salariale di genere è un fenomeno complesso, multi-dimensionale e multidisciplinare, alla cui formazione concorrono una serie di fattori riconducibili alla diversa distribuzione degli individui all'interno del mercato del mercato del lavoro: una distribuzione tra posizioni professionali assai eterogenea rispetto alla variabile di genere; una distribuzione su

[3] Il differenziale retributivo di genere è connesso ad un ampio numero di fattori legali, sociali ed economici che vanno ben oltre il principio della parità retributiva per lo stesso lavoro. La legislazione sulla parità retributiva tra uomo e donna, che sancisce il principio del diritto alla stessa retribuzione per lo stesso lavoro, è, per questo, condizione necessaria, perché rende illegale la discriminazione diretta, ma non sufficiente per affrontare la questione del differenziale salariale per quegli altri aspetti che includono la discriminazione nel mercato del lavoro, la sottovalutazione dei lavori considerati tipicamente femminili, i diversi vincoli che uomini e donne considerano nelle loro scelte lavorative, ecc.

occupazioni differenziate per genere; una diversa "quantità" di lavoro prestata, ivi compreso un numero medio di giorni o ore lavorate maggiore per gli uomini rispetto alle donne; una diversa e differenziata valutazione e retribuzione, tra lavoratori e lavoratrici, per compiti analoghi (Rustichelli 2007).

Le donne svolgono attività diverse dagli uomini, sono concentrate in altri settori e tendono a lavorare (per il mercato) un numero minore di ore (si assentano dal lavoro più spesso degli uomini, fanno meno lavoro straordinario e più degli uomini lavorano con contratti *part time*). Queste diversità si traducono nella *segregazione occupazionale,*[4] che connota l'occupazione femminile, e che riassume le più diversificate forme di diseguaglianza di genere, e arriva a tradursi in disparità nei livelli retributivi e reddituali delle donne rispetto agli uomini, con la, spesso, conseguente esclusione da opportunità di avanzamento sociale.

La presenza massiccia di lavoratrici in settori e professioni con bassi livelli retributivi (*segregazione orizzontale*) si accompagna, inoltre, a una maggiore esposizione, rispetto ai lavoratori maschi, a rapporti di lavoro molto meno tutelati sul piano previdenziale, che si tradurranno in rendimenti pensionistici anche molto esigui e in ulteriore *gender pension gap*, perpetuando condizioni di povertà e diseguaglianze anche nelle fasce di popolazione anziana.

Tra le cause oggettive e rilevabili alla base dei differenziali retributivi vi è, inoltre, una maggiore discontinuità nell'occupazione femminile, rispetto a quella maschile, più caratterizzata, la prima, da percorsi lavorativi precari e frammentati o spesso interrotti per esigenze legate al tema della cura (non solo dei figli, ma anche di genitori o parenti anziani), che penalizza ulteriormente le donne, sia in termini retributivi, sia nelle possibilità di progressione.

Analogamente, la tendenza a lavorare un numero minore di ore e la forte incidenza del lavoro *part time* sull'occupazione femminile, diventa, per le donne, un limite nel raggiungere livelli retributivi medio-alti e comporta una espansione dell'area del "soffitto di cristallo" riducendone le opportunità di carriera (*segregazione verticale*).

Il punto è che le donne, anche occupate in attività retribuite, rappresentano una popolazione composta da soggetti portatori di esigenze e richieste specifiche, non pienamente omologabili ai protagonisti tradizionali (uomini) del contesto lavorativo, a meno di comprimerne prerogative e potenzialità. E queste specificità fanno sì che anche misure apparentemente "neutre", applicate entro un *framework* socio-culturale che perpetua e supporta squilibri e stereotipi di genere (dentro e fuori il mercato del lavoro), finiscano per avere un impatto diversificato sulle popolazioni maschile e femminile, continuando a generare diseguaglianza e discriminazione, a danno delle donne (Masiero 2017).

Si pensi, ad esempio, a quanto una stessa forma contrattuale, apparentemente "neutra", come il *part time* (non di rado anche promossa e incentivata per favorire l'occupazione femminile e la conciliazione) possa, in realtà, determinare risultati, quantomeno, controversi. La predominanza assoluta del *part time* fra le donne, specie quelle con figli, mette, infatti, in luce le criticità di questa forma contrattuale:

[4] L'occupazione femminile è caratterizzata da una forte tendenza alla "segregazione orizzontale", cioè dalla prevalenza di lavoratrici in settori produttivi e professioni (quali, ad esempio, servizi sanitari e sociali, scuola, servizi amministrativi, ecc.) a più bassa retribuzione, ed alla "segregazione verticale", vale a dire alla concentrazione delle lavoratrici prevalentemente nei livelli bassi e medi dell'inquadramento delle professioni dipendenti e, specularmente, alla sottorappresentazione delle donne nei livelli alti e direttivi, che rimangono largamente ad appannaggio degli uomini, con evidenti ripercussioni in termini retributivi. A questi due concetti, che fanno riferimento allo svantaggio relativo delle donne occupate, vanno aggiunti la "segregazione in ingresso", che identifica le difficoltà di accesso delle donne all'occupazione, e la "segregazione formativa" che indica la tendenza delle studentesse a concentrarsi nei percorsi umanistico-sociali (a fronte dei loro colleghi maschi che invece intraprendono, in larga misura, percorsi scientifico-tecnologici).

ponendosi come "neutrale" rispetto al modello culturale dominante, non fa altro che riproporre asimmetrie e squilibri di genere derivanti da tale modello, finendo persino per trasformarsi in ulteriore strumento di segregazione occupazionale e conseguente segregazione retributiva (Favaro 2017). [5] Ne consegue che, se il part time ha rappresentato un efficace grimaldello nell'aumento del tasso di occupazione femminile, non per questo ha contribuito ad abbattere il *gender pay gap*.

O, ancora, si pensi ai criteri per la distribuzione dei premi di risultato basati sulla presenza, tuttora ampiamente utilizzati negli accordi in materia (Brachini et al 2019). Se, da un lato, legare l'erogazione di premi incentivanti alla quantità di ore lavorate o al numero di presenze, può apparire la scelta di un criterio oggettivo, "neutro", facile da definire e da verificare (anche da parte sindacale), dall'altro, di fatto rende più difficile per le donne ottenere il premio (stante il minor numero di ore lavorate e le maggiori assenze, tipiche dell'occupazione femminile) e contribuisce a perpetuare gli stereotipi nel tempo.

Motivi analoghi spingono molti osservatori a guardare con preoccupazione anche alla possibilità di scelta (per il lavoratore) tra percepire (in denaro) il premio di risultato oppure chiederne la conversione, parziale o totale, in beni e servizi di *welfare* (ottenendo prestazioni in natura o sotto forma di rimborso spese), introdotta dalla Legge di Stabilità 2016 (Legge 208/2015). A sollevare particolari dubbi e perplessità è il meccanismo previsto dalla vigente normativa, con cui la logica solidaristica di larga parte del *welfare* aziendale viene inserita all'interno di quella premiale, con una torsione di cui non sono ancora del tutto chiare le ricadute effettive. Lo scambio di beni e servizi con il premio e la sua finalizzazione alla conciliazione tra vita familiare e vita professionale producono effetti sulla dimensione variabile della retribuzione differenziati tra i lavoratori. Quando si tocca il lavoro di cura, infatti, si entra in un terreno più frequentato dalle lavoratrici rispetto ai lavoratori, nonostante la genericità dei riferimenti. Il timore è che questi divari si traducano in discriminazioni indirette di genere, dato che è altamente probabile che l'opzione dello scambio venga esercitata soprattutto da parte delle lavoratrici, data la loro consolidata maggiore propensione ad accedere ai servizi di cura. Anzi, tanto più il *welfare* aziendale è rivolto a strumenti di conciliazione (effetto positivo), tanto più è probabile che venga "opzionato" dalle lavoratrici più che dai lavoratori, aggravando ulteriormente i differenziali. Se così fosse si finirebbe, quindi, per ampliare (anziché ridurre, come sarebbe necessario) il differenziale retributivo e, in prospettiva, quello pensionistico (Gottardi 2017).

Una recente ricerca dell'Istituto Sindacale Europeo ha, inoltre, lanciato l'allarme anche sui rischi di aumento della diseguaglianza di genere connessi all'incremento, in Europa, del ricorso il ricorso alla retribuzione legata alla *performance*, [6] passata da meno di un quinto dei lavoratori nel 2000 a circa un terzo nel 2015. Segregazione orizzontale e verticale giocano, anche in questo caso, un ruolo determinante nel limitare l'accesso delle donne alla retribuzione variabile legata alla *performance*: sia perché le donne hanno maggiori probabilità di lavorare con lavori *part time* e con contratti temporanei, ed entrambe queste tipologie contrattuali ricevono una retribuzione legata alle prestazioni meno spesso rispetto ai contratti standard; sia perché le donne hanno anche maggiori probabilità di lavorare

[5] Non va sottovalutata, peraltro, la preoccupante relazione che lega la forma contrattuale del *part time* con il lavoro povero: stime effettuate su dati dell'Indagine Inapp Plus 2022 registrano tra i lavoratori *low paid* (ossia i lavoratori dipendenti che percepiscono una retribuzione inferiore al 60% della mediana della retribuzione lorda annuale) quasi il 46% dei lavoratori *part time* (Della Ratta e Zabatta 2024).

[6] Si fa riferimento, in questo caso, a tutte quelle componenti variabili della retribuzione che si riferiscono interamente o parzialmente ad alcuni indicatori di *performance*. Queste possono essere correlate alla *performance* individuale (con misure come cottimo, provvigioni o attraverso valutazioni della prestazione); alle prestazioni di squadra (*performance* di gruppo); o direttamente alla *performance* aziendale, attraverso bonus o l'erogazione di una parte della retribuzione sotto forma di azioni (Zwysen 2021).

in aziende più piccole, mentre i sistemi retributivi legati alla *performance* sono più diffusi tra le grandi aziende; sia perché la retribuzione legata alla *performance* è utilizzata meno nei servizi pubblici e di altro tipo, nonché nelle attività ricettive e di ristorazione, dove le donne tendono ad essere fortemente rappresentate; sia perché le donne non raggiungono posizioni organizzative più elevate allo stesso ritmo degli uomini, mentre invece la retribuzione legata alla *performance*, in particolare sotto forma di *bonus* di produttività aziendale, viene utilizzata maggiormente nella fascia più alta della distribuzione salariale all'interno delle imprese (Arabadjieva e Zwysen 2022).

La segregazione occupazionale riassume, quindi, le più diversificate forme di diseguaglianza di genere e arriva a tradursi in disparità nei livelli retributivi e reddituali delle donne rispetto agli uomini con la, spesso, conseguente esclusione da opportunità di avanzamento sociale. Il fenomeno del *gap* retributivo di genere è, perciò, l'effetto tangibile, ma non così facilmente identificabile, di forti asimmetrie, quando non vere e proprie diseguaglianze, che permangono sia in termini occupazionali che, più in generale, esistenziali e che determinano, spesso, un circolo vizioso e inestricabile, che mantiene molte donne in posizione di svantaggio economico e sociale (Masiero 2017).

La conoscenza dei meccanismi con cui operano e delle dinamiche che producono queste asimmetrie diventa, pertanto, fondamentale anche per una corretta interpretazione della misura statistica utilizzata per rilevare il *gap* retributivo di genere. Non è sempre detto, infatti, che un basso differenziale retributivo di genere, o una sua riduzione, sia il segnale di una maggiore uguaglianza di genere nel mercato del lavoro. Un divario retributivo più basso spesso si riscontra, ad esempio, in Paesi caratterizzati da un tasso di occupazione femminile più basso.[7] Tuttavia, un minore divario retributivo di genere in alcuni Paesi non significa automaticamente che le donne siano pagate meglio. Quel che succede in questi casi è che le poche donne attive sul mercato del lavoro sono quelle con le caratteristiche produttive migliori, professionalmente più forti e più competitive sul mercato del lavoro. Tale selezione positiva all'occupazione femminile implica che le retribuzioni di queste donne occupate, sulle quali si calcola il differenziale retributivo, siano più alte delle retribuzioni potenziali calcolate sull'intera popolazione femminile. Ed è per questo motivo che si determina un divario retributivo tra donne e uomini inferiore a quello che si osserva in paesi con tassi di partecipazione femminile più alti.[8]

Anche una diminuzione del differenziale retributivo tra donne e uomini può non rappresentare un miglioramento delle condizioni delle prime: essendo il differenziale una misura relativa della distanza tra le retribuzioni dei due sessi, la riduzione della distanza può, infatti, essere determinata anche da un abbassamento dei salari percepiti dagli uomini.[9]

[7] È questo il caso che dell'Italia che, nel confronto con gli altri paesi UE, risulta uno dei paesi con il minore differenziale retributivo tra uomini e donne.

[8] Alcuni studi sull'Italia mostrano che tale componente di selezione incide considerevolmente sul *gap*, in assenza della quale il differenziale salirebbe a più del 15%. Addabbo T. e Favaro D., *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in E. RUSTICHELLI (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento*, I libri del FSE, ISFOL, Roma, 2007.

[9] Molti studi hanno evidenziato rilevato un peggioramento delle condizioni di accesso al mercato del lavoro per la componente maschile dell'occupazione, in particolare un aumento del part-time, per lo più involontario (Busilacchi, Gallo e Luppi M. 2022; Raitano 2021; Gigante, Mattioni et al. 2020), sebbene l'incidenza di questa tipologia di orario rimanga nettamente prevalente sull'occupazione femminile. Questo ha determinato, tra il 2011 e il 2022, una contrazione di quasi due punti percentuali dei salari di ingresso maschili che ha contribuito alla riduzione del divario di genere nei salari d'ingresso registrata nello stesso periodo (Spizzichino e Zabatta 2024).

Ma, come già più o meno esplicitamente argomentato, all'origine della stessa segregazione occupazionale e di tutte le diseguaglianze di genere, dentro e fuori dal mercato del lavoro, vi sono fattori che attengono ad una dimensione socioculturale meno visibile e talvolta implicita.

1.3 Il ruolo degli stereotipi socio-culturali e la svalutazione del lavoro di cura

È ormai generalmente riconosciuto che l'ostacolo principale alla partecipazione paritaria dei due sessi al mercato del lavoro risieda, sia nei fattori culturali che determinano una mancata condivisione fra uomini e donne del lavoro di cura familiare, sia nella rigidità dell'organizzazione del lavoro che non facilita la conciliazione fra tempi di vita e tempi di lavoro (le regole di funzionamento interno e di definizione delle gerarchie che le organizzazioni si danno, rispecchiano il contesto sociale in cui operano, incorporandone differenze e dinamiche) (Cherubini 2009).

Le donne lavorano meno degli uomini (mediamente meno ore o meno giorni), e quindi guadagnano meno, perché si fanno carico degli impegni di cura familiari, non pienamente condivisi dagli uomini. Per lo stesso motivo (maggiori assenze per ragioni di cura) hanno più difficoltà a salire nella scala gerarchica, stante i meccanismi premianti (per la carriera) ancora prevalentemente basati sulla presenza. Sono più frequentemente impiegate *part time* , stante la persistenza della divisione dei ruoli propria del modello *male breadwinner/female part time earner*, quando non *male breadwinner* puro (ISTAT 2019).

Ma, aspetto non secondario, le ore non impiegate dalle donne nel lavoro retribuito sono utilizzate, da quelle stesse donne, in un lavoro non retribuito che spesso risulta determinante per assicurare agli uomini della famiglia (padri, mariti, figli, conviventi e congiunti) la possibilità di esercitare lavori, al contrario, ben retribuiti e spesso più impegnativi, svolti in settori più prestigiosi e quindi più remunerati di quelli in cui si trova la maggior concentrazione di occupazione femminile (istruzione, sanità e pubblico impiego in generale, benché esternalizzato, terziario povero e in generale tutti i comparti in cui il basso salario si addice a quelle che continuano ad essere considerate come attività "improduttive", secondo una dicotomia più che mai inattuale). Ancorché non retribuito, si tratta di un lavoro complesso e cruciale, non solo per la sopravvivenza, ma anche per l'intelligenza, l'equilibrio psichico, l'integrazione sociale e la qualità della vita delle persone. Un lavoro che affianca a mansioni più semplici, come quelle del lavoro domestico, mansioni più specializzate, che implicano conoscenze sanitarie, psicologiche, pedagogiche, capacità di risolvere i tanti e imprevedibili problemi della vita quotidiana, di tessere relazioni, di connettere la famiglia alle altre istituzioni sociali. Un lavoro che implica un'assunzione di responsabilità nel combinare le risorse disponibili per rispondere alla molteplicità dei bisogni espressi dalla comunità di appartenenza. Un lavoro socialmente necessario, quindi, ma storicamente considerato compito "naturale" delle donne (Palidda 2020).

Un lavoro che contribuisce in maniera determinante alla qualità della vita delle famiglie e al benessere di una nazione, di cui, però, questa "condanna all'irrilevanza" nasconde le interdipendenze con la produzione per il mercato.

Non è un caso, infatti, che il filone di riflessione sulla rilevanza del lavoro gratuito per il funzionamento dell'economia e delle società contemporanee si sia sviluppato principalmente nell'ambito dei

women's studies e della letteratura femminista[10] e abbia focalizzato la sua attenzione sul lavoro riproduttivo familiare come ambito che definisce termini e dimensioni dello sfruttamento e del dominio patriarcale sulle donne. Le molteplici e profonde forme di discriminazione e disuguaglianza nel mercato del lavoro dovute al sesso sono direttamente collegate alla disparità di distribuzione dei lavori non retribuiti e alla loro sottovalutazione, derivanti dal modello culturale dominante che le economiste femministe, in particolare, definiscono esplicitamente etero-patriarcale. In questo quadro, di capitalismo etero-patriarcale, le economiste femministe comprendono sia lo Stato sociale come costituito sul modello "uomo che mantiene la famiglia/donna che dà assistenza", sia il fatto che le donne accedano ad una cittadinanza di seconda classe (poiché il lavoro non retribuito non dà accesso ai diritti), sia il fatto che, allo stesso tempo, si dia per scontato che questi lavori si prendano il carico di tutto quello che lo Stato sociale non fa e, in più, ne sostengono il suo funzionamento (Pérez A. e Agenjo A. 2016).

Nei moderni sistemi economici, in cui si afferma la separazione tra il processo di produzione di merci (affidato agli uomini) e il processo di riproduzione della forza-lavoro (svolto dalle donne), accade che, mentre gli uomini sono retribuiti con il salario, in quanto produttori, le donne, che sostengono il circuito della ricchezza sociale, vengono retribuite con la "moneta" dell'amore e della virtù. La subordinazione della sfera riproduttiva a quella produttiva, e la specializzazione forzata nelle attività riproduttive o di cura, diventano, quindi, la principale ragione economica della subalternità femminile (Bellanca 2021).

A prescindere dalla radicalità dell'approccio, la questione del valore che la società attribuisce al lavoro di cura, delle risorse che destina a queste attività e dei riconoscimenti che è disposta ad attribuire a chi lo svolge è, in ogni caso, il nodo cruciale del problema dell'occupazione femminile e della diseguaglianza, anche retributiva, di genere.

È proprio sulla svalorizzazione del lavoro di cura che si determina, infatti, il principale effetto discriminatorio indiretto a danno del reddito delle donne: la letteratura si va arricchendo di esempi e argomentazioni circa l'osservata tendenza del sistema produttivo a remunerare di più e meglio i contenuti del lavoro legati a caratteristiche considerate maschili (l'impiego di forza fisica, ad esempio) rispetto alle "soft-skill femminili", ovvero alle capacità, competenze e saperi legati, per l'appunto, al lavoro di cura.

E questo nonostante una fetta importante del sistema produttivo (e, conseguentemente del mercato del lavoro) si concentri sempre di più (con la progressiva terziarizzazione dell'economia) sulla produzione di beni intangibili e servizi alla persona.

Si tratta in gran parte di lavoro di cura che, considerato di competenza femminile, si mantiene in una zona franca fra gratuità e sfruttamento, o comunque in un'area di inadeguato riconoscimento. Un lavoro che le imprese richiedono e di cui si avvantaggiano, mettendolo a valore, però, più che valorizzarlo.

Pur considerato indispensabile, sia riguardo al benessere sociale, sia riguardo al profitto, il lavoro di cura si riduce, infatti, ad uno scambio che finisce per essere impari e che spesso subisce un

[10] Sul piano teorico, le riflessioni più rilevanti e feconde sulle funzioni dell'economia non contabilizzata e sui nessi tra lavoro gratuito e lavoro retribuito sono riconducibili sostanzialmente a due filoni di pensiero, piuttosto diversi (per riferimenti culturali ed ideologici) e, almeno finora, poco comunicanti tra loro. Il primo è riconducibile agli studi sull'integrazione tra economia e società e sulla regolazione dell'economia, che nascono da una contaminazione tra approccio antropologico, economico e sociologico, in polemica con il paradigma classico dell'economia. Il secondo è legato agli studi femministi sull'origine e i caratteri della divisione sessuale del lavoro sociale, che ne rifiutano la naturalità, denunciandone le conseguenze negative in termini di disuguaglianze tra i generi.

deprezzamento, oltre che salariale, anche in ordine al ruolo e al prestigio sociale attribuito a chi lo esercita e continua ad essere uno dei volti della segregazione occupazionale.

Sempre più segmentato e capillarmente diffuso, il lavoro di cura si realizza col valore aggiunto dell'attenzione (del farsi carico delle aspettative dei "pazienti", delle istanze di "clienti" e "utenti", delle esigenze di "discenti" di ogni ordine e grado), concretizzando, di fatto, saperi distintivi e competenze sofisticate ed è il requisito indispensabile per tutte le attività che pretendono intelligenza relazionale, siano esse svolte da specialisti o da ausiliari.[11]

La "cura" è sempre più ricercata da privati cittadini, da aziende e da istituzioni pubbliche, ma il valore aggiunto che ne deriva non lambisce chi lo produce. Nonostante riguardi un ampio spettro di attività e pur essendo fondamentale per la riproduzione sociale, il lavoro di "cura" rimane, a tutt'oggi, il grande escluso dalla dimensione politica e da quella economica (Masiero 2017). [12]

In questo quadro assume, quindi, significato "il lavoro femminilizzato", nel senso che per le donne, ma anche per gli uomini, sono sempre più richieste e spendibili sul mercato del lavoro proprio quelle prerogative tradizionalmente considerate, sulla base degli stereotipi vigenti, "femminili" (versatilità, docilità, adattabilità, pazienza, condiscendenza, propensione alla cura e alle attività organizzative), senza che però (ed è qui l'azione degli stereotipi) tutto questo si traduca in una corrispondente valorizzazione, anche economica, di queste caratteristiche.

Le molteplici e profonde forme di discriminazione e disuguaglianza nel mercato del lavoro dovute al sesso sono, quindi, direttamente collegate alla disparità di distribuzione dei lavori di cura non retribuiti e alla loro sottovalutazione/svalutazione (dentro e fuori il mercato del lavoro), derivanti dal modello culturale dominante.

Si comprende, pertanto, come, in questo contesto, dedicare risorse collettive alla valorizzazione e alla "liberazione" ("socializzazione", per dirla con le economiste femministe) del lavoro di cura significa, non solo, lavorare per il buon funzionamento della società e per accrescere le potenzialità del lavoro retribuito, ma, forse soprattutto, rivoluzionare la concezione che le nostre società hanno del rapporto tra lavoro produttivo e lavoro riproduttivo. E questo è lo strumento più efficace per operare in profondità sul superamento delle disparità, anche retributive, di genere, oltre che su un'idea di società più libera e solidale.

[11] Si arricchisce sempre più il catalogo delle figure professionali e delle qualifiche che richiedono lavoro "di cura", dal settore sanitario a quelli socio-psicologico, educativo, culturale-ricreativo e commerciale. I luoghi in cui si pratica il lavoro "di cura" vanno dallo studio medico all'*hospice*, dal centro commerciale al *resort*, dal *call center* allo sportello dell'Ufficio Relazioni con il Pubblico, dall'asilo al PhD, dal servizio di orientamento scolastico al supporto per il reinserimento lavorativo, dalla nursery all'università della terza età.

[12] Su queste considerazioni si vedano, tra gli altri, Tronto J., *Confini morali*, Diabasis, Reggio Emilia, 2006; Federici S., *La riproduzione della forza lavoro nell'economia globale*, in EAD., Il *punto zero della rivoluzione. Lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*, Ombre Corte, Verona, 2014.

Cap. 2. La misurazione del differenziale retributivo di genere e i dati di contesto.

2.1 – La complessità nella misurazione dei divari retributivi

Non è semplice misurare i divari retributivi di genere attraverso un'unica unità di misura di sintesi. L'indicatore ideale dovrebbe riuscire a misurare come uomini e donne sono retribuiti per il valore di ciò che producono con il loro lavoro.

Un primo elemento da considerare ad esempio riguarda la quantità di tempo spesa nelle attività di lavoro retribuito, laddove le donne tendono a lavorare meno ore per far fronte agli adempimenti di cura, ancora oggi prevalentemente svolti dalle donne stesse e considerati quale prerogativa femminile. Per tale motivo le retribuzioni dovrebbero essere misurate idealmente su base oraria o su base equivalente a tempo pieno.

Altro elemento da considerare riguarda il calcolo delle retribuzioni medie di uomini e donne. La media semplice della distribuzione delle retribuzioni (retribuzioni totali di tutti i lavoratori divise per il numero totale di lavoratori) è una misura comunemente disponibile. Tuttavia, come di solito accade, un numero relativamente piccolo di lavoratori con guadagni molto elevati può risultare in un salario medio più alto rispetto a quello che la maggior parte dei lavoratori effettivamente guadagna. In tal senso, considerare il salario mediano rappresenta una valida alternativa, prendendo a riferimento il livello di guadagno per ogni sesso.

Anche gli effetti di composizione sono importanti. Per esempio, se un numero relativamente basso di donne partecipa al lavoro retribuito e tendono ad avere un livello di istruzione mediamente più elevato rispetto agli uomini che lavorano, ciò potrebbe incidere sul divario di genere nei guadagni, cioè potrebbe risultare che le donne in media guadagnano più degli uomini, mascherando in sostanza l'entità del dovario retributivo. In tal caso, sarebbe opportuno utilizzare un indicatore ponderato che tenga conto di tali effetti di composizione. Ad esempio, sulla base della teoria del capitale umano, la produttività dei lavoratori riflette l'esperienza (età) e l'istruzione, può essere costruito come una media ponderata dei divari retributivi di media ponderata dei divari retributivi di genere per i lavoratori raggruppati per categorie di età e livelli di istruzione (ILO e OECD, 2021).

Il persistente divario di genere nelle retribuzioni rappresenta un punto centrale del dibattito internazionale sulla parità di genere. Le donne sono pagate meno degli uomini in ogni regione del mondo; il divario salariale tra i sessi persiste in tutti i Paesi dell'OCSE, con tassi che vanno da circa il 4% a oltre il 30%, se si considera la media dei lavoratori a tempo pieno. Esso è stimato intorno al 20% a livello globale medio e nell'Unione Europa oscilla attorno al 13-14%, con variazioni notevoli tra i diversi paesi: dalla Svezia al 10,0%, alla Germania al 22,6%, passando per Norvegia al 16,5%, Finlandia al 16,8 e Spagna al 13,9%. ln Italia la media si attesta intorno al 16,5%.

Come anticipato, tali dati forniscono tuttavia una fotografia meramente indicativa e non restituiscono un quadro esaustivo del fenomeno poiché l'utilizzo del dato del differenziale retributivo di genere "grezzo" (ossia *non rettificato*) non può tenere conto – in ragione del suo metodo di calcolo – di tutti i fattori che influenzano il differenziale retributivo, come le differenze in termini di istruzione, l'esperienza nel mercato del lavoro, le ore lavorate e il tipo di lavoro. Come indicatore non rettificato, l'*Unadjusted GPG* fornisce un quadro generale delle differenze retributive tra uomini e donne, misurando un concetto più ampio di quello di "parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". Una parte

della differenza di retribuzione tra uomini e donne può essere spiegata dalle differenze nelle caratteristiche medie dei lavoratori maschi e femmine (Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, 2010). Le differenze nelle caratteristiche medie possono derivare da molti fattori, tra cui la concentrazione di un sesso in determinate attività economiche o la concentrazione di un sesso in determinate occupazioni. Il primo fenomeno è chiamato "segregazione settoriale di genere" e il secondo "segregazione occupazionale di genere".

L'indicatore utilizzato e qui citato misura la differenza tra la retribuzione lorda media dei dipendenti maschi e quella delle dipendenti femmine, espressa in percentuale della retribuzione lorda media dei dipendenti maschi e non coglie tutti gli effetti di segregazione tra uomini e donne nel mercato del lavoro. In particolare, le donne lavorano in media meno ore al mese rispetto agli uomini nel mercato del lavoro. Inoltre, una percentuale inferiore di donne rispetto agli uomini partecipa al mercato del lavoro. Ciò è dimostrato dai tassi di occupazione femminile più bassi in tutti gli Stati membri.

Per fornire un quadro completo del divario retributivo tra i sessi, Eurostat ha sviluppato un indicatore sintetico, il *Gender Overall Earnings Gap* ossia il "divario retributivo complessivo tra i sessi", che misura l'impatto di tre fattori combinati sulla differenza di retribuzione media di tutte le donne in età lavorativa - occupate o non occupate – rispetto agli uomini: la retribuzione oraria media, la media mensile del numero di ore retribuite e il tasso di occupazione di uomini e donne. In ragione di ciò, i dati relativi a tale indicatore sintetico mostrano divari più ampi tra uomini e donne nelle retribuzioni in tutti i paesi dell'Unione europea, con una percentuale pari al 36,2% per l'Unione europea e al 43,0% per l'Italia nel 2018.

Va tuttavia ipotizzato che anche tali percentuali sottostimino l'entità del divario retributivo di genere, non cogliendone il legame con altri fattori di rischio discriminazione. Vi sono infatti, forme multiple e intersezionali di discriminazione riferibili alla concomitanza tra genere ed elementi legati all'età, alla condizione di disabilità, alla razza/etnia, all'identità di genere e all'orientamento sessuale[13].

2.2 – Una lettura integrata dei principali indicatori sul differenziale retributivo di genere

Il concetto di parità salariale, e dei relativi divari di genere, rimanda alle modalità con cui le differenze retributive sono misurate (cfr. *infra* par. 2.1) e, dunque, agli elementi considerati per individuare le caratteristiche dei percorsi occupazionali che conducono alle situazioni di squilibrio di genere e gli elementi connessi al quadro discriminatorio.

In tale prospettiva, la principale e più ampia fonte informativa è rappresentata dalle statistiche prodotte a livello comunitario da Eurostat, sulla base dei dati raccolti dal 2002 attraverso la Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni – SES (*Structure of Earnings Survey*) con l'obiettivo di monitorare la struttura e la distribuzione delle retribuzioni.

Sebbene i dati raccolti consentano di avere una panoramica completa relativa alla situazione di ciascuno Stato membro, per quanto concerne in particolare le informazioni relative al *gender pay gap* le potenzialità relative sia alla lettura del fenomeno che alla comparazione internazionale risultano limitate da diversi fattori: da un lato, infatti, pesa la stessa complessità delle determinanti del differenziale retributivo, la cui interpretazione va necessariamente legata alle caratteristiche del

[13] Per approfondimenti, si veda Crenshaw K. (2014), *On Intersectionality: Essential* Writings, The New Press, New York.

contesto di riferimento, quali le specificità dei sistemi di *welfare*, di protezione sociale nonché le caratteristiche del mercato del lavoro e del sistema di istruzione anche in una prospettiva di genere; dall'altro, gli stessi metodi di calcolo attualmente utilizzati per la produzione di statistiche informative sui differenziali salariali non consentono di effettuare comparazioni dirette, anche in ragione dei livelli di aggregazione delle informazioni elaborate per la gamma di indicatori complessi e sintetici Eurostat.

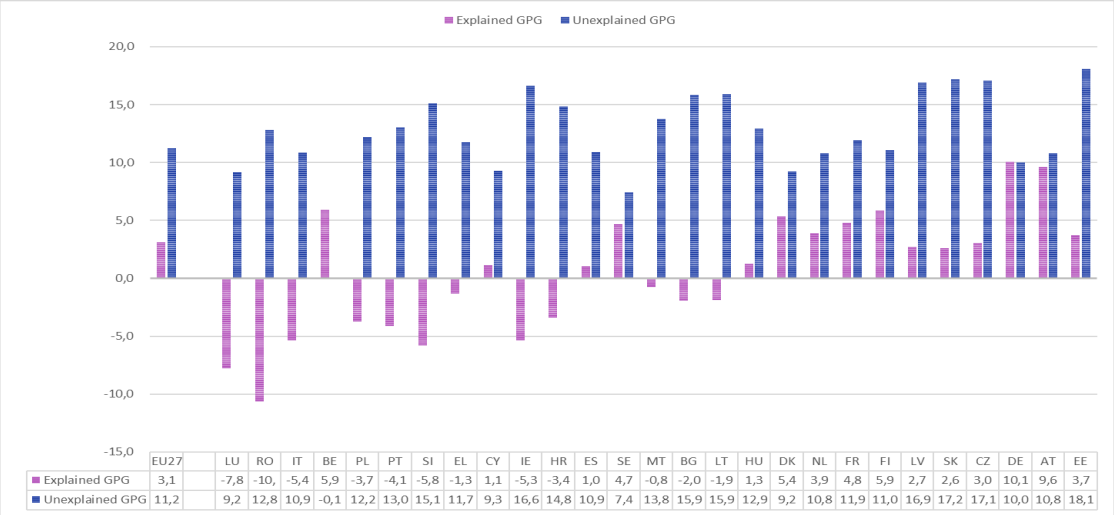
Ci si riferisce, in primo luogo, all'*Unadjusted Gender Pay Gap* ossia il differenziale grezzo/non rettificato secondo le caratteristiche che riguardano le specificità del contesto di riferimento, calcolato come la media della differenza percentuale registrata tra le retribuzioni lorde degli uomini e quelle delle donne. Tale differenziale è articolabile nelle sue diverse componenti descrittive, dunque fondamentalmente quella relativa all'*Explained Gender Pay Gap*, ossia la parte *spiegabile* dell'*Unadjusted Gender Pay Gap* (elaborata in considerazione delle informazioni relative ai settori di attività economica, al livello di istruzione, ai tassi di occupazione), la cui individuazione permette di isolare di conseguenza una quota *non spiegabile* del gap ossia non attribuibile a tali elementi oggettivi e dunque potenzialmente legata a fenomeni di discriminazione (Lugarà e Pertici, 2021).

La figura seguente (fig. 2.1) mostra graficamente la dinamica con la quale il peso di ciascuna componente, *unexplained* ed *explained*, si inserisce nel dato relativo all'*unadjusted gender pay gap*: a livello europeo, per l'anno 2018[14], il valore medio della parte spiegabile del *gap* è pari al 3,1% mentre quella non spiegabile all'11,2%, dunque in generale risulta preponderante (quasi ¾ del divario totale *unadjusted*) l'effetto di dinamiche non attribuibili a fattori oggettivi e misurabili, quali livelli di istruzione, il settore di attività economica di riferimento, la dimensione dell'impresa eccetera. Se si prende in esame il dato relativo all'Italia, mentre risulta simile a quello medio EU27 il valore relativo alla parte non spiegabile (10,9%), diversa è la situazione relativa alla parte spiegabile del gap, con un valore negativo pari a – 5,4%, configurazione che indica come fattori quali livelli di istruzione, inquadramento e dimensione dell'impresa in diversi casi conducano a livelli retributivi alti per le donne occupate, dato da considerare comunque insieme a quello relativo alla scarsa presenza generale delle donne nei segmenti apicali e nei settori maggiormente remunerati.

I vantaggi illustrati dai valori negativi – riscontrabili in una articolata gamma di Paesi che comprende tra gli altri la Romania (RO –10%), il Lussemburgo (LU –7,2%), il Portogallo (PT – 4,1%) e l'Irlanda (IE – 5,3%) – sono dunque da interpretarsi parallelamente alla ridotta partecipazione delle donne al mercato del lavoro, come si vedrà ancora nell'articolazione dei dati presentati nel paragrafo successivo.

Fig. 3.1 – Componenti *explained* e *unexplained* dell'*unadjusted gender pay gap* – EU27 – anno 2018

[14] I dati Eurostat relativi all'*unadjusted gender pay gap* sono disponibili per l'annualità 2023, i dati relativi alle diverse sue componenti e all'*overall earnings gender pay gap* sono disponibili per l'annualità 2018 (cfr. par. 3.2).



	EU27	LU	RO	IT	BE	PL	PT	SI	EL	CY	IE	HR	ES	SE	MT	BG	LT	HU	DK	NL	FR	FI	LV	SK	CZ	DE	AT	EE
Explained GPG	3,1	-7,8	-10,	-5,4	5,9	-3,7	-4,1	-5,8	-1,3	1,1	-5,3	-3,4	1,0	4,7	-0,8	-2,0	-1,9	1,3	5,4	3,9	4,8	5,9	2,7	2,6	3,0	10,1	9,6	3,7
Unexplained GPG	11,2	9,2	12,8	10,9	-0,1	12,2	13,0	15,1	11,7	9,3	16,6	14,8	10,9	7,4	13,8	15,9	15,9	12,9	9,2	10,8	11,9	11,0	16,9	17,2	17,1	10,0	10,8	18,1

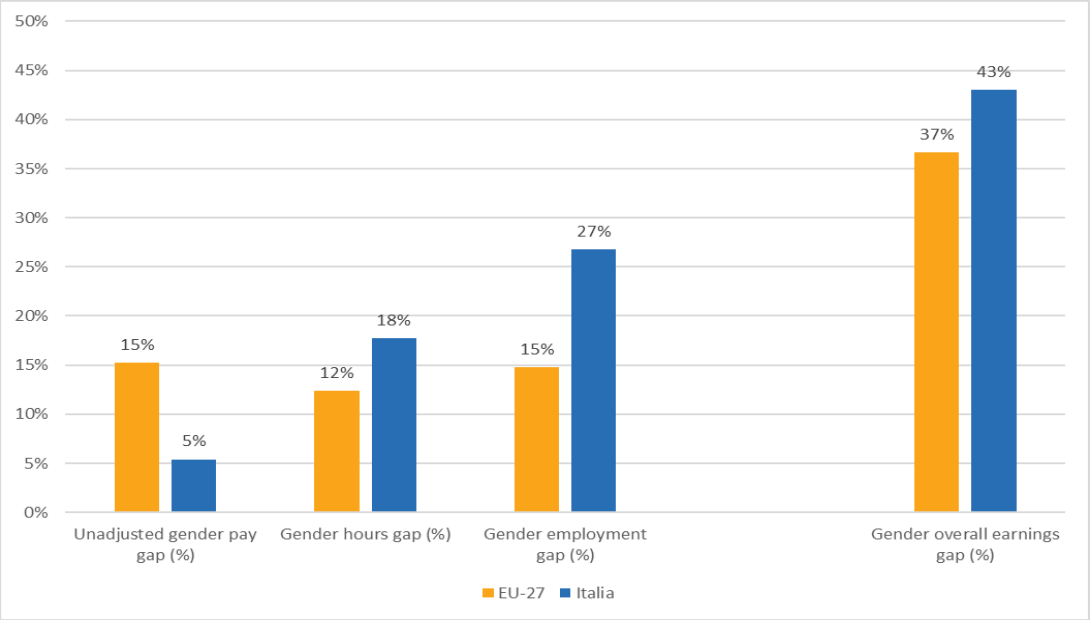
Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT

La presenza di componenti individuabili e misurabili relative alle differenze retributive di genere rimanda alla possibilità di articolare l'interpretazione (e la quantificazione) dei divari nello spettro degli elementi che caratterizzano la partecipazione di donne e uomini all'occupazione, con specifico riferimento alla presenza nel mercato del lavoro e alle caratteristiche dei percorsi lavorativi.

In tale prospettiva, dunque, è opportuno esplorare la gamma di informazioni che costituiscono la base per l'elaborazione dell'indicatore sintetico Eurostat *Overall Earning Gender Pay Gap*: come visto nel par. 1, esso comprende il dato relativo alla retribuzione oraria media per genere (che conduce all'individuazione dell'*Unadjusted Gender Pay Gap*) integrato con l'informazione relativa al tasso di occupazione 15-64 anni (con la misurazione del conseguente *Gender Employment Gap*) e quella relativa alla media delle ore mensili retribuite (che consente di quantificare invece il *Gender Hours Gap*). Il valore espresso dall'indicatore sintetico consente di misurare l'impatto di tali elementi sulla risultante differenza nella retribuzione media di tutte le donne in età lavorativa (15-64 anni) occupate e non occupate, rispetto alla popolazione maschile con le stesse caratteristiche.

La fig. 2.2 mostra un confronto tra i dati relativi alla media dei Paesi EU27 e quelli del nostro Paese, anche in questo caso con riferimento all'annualità 2018: in primo luogo si osservi come il valore dell'*Overall Earning Gender Pay Gap* sia per l'Italia pari al 43%, indicando dunque già di per sé una marcata criticità; inoltre, va considerato come rispetto alla media europea il valore sia più alto di 6 punti percentuali (il valore EU27 è pari al 37%). Se si considerano le singole componenti incorporate nell'indicatore sintetico, ulteriori margini di criticità emergono non solo rispetto al – noto – differenziale nel tasso di occupazione (27% per l'Italia, più alto della media EU27 di 12 punti percentuali) ma anche al dato più direttamente legato alle retribuzioni ossia quello della media delle ore mensili retribuite: in questo caso il differenziale di genere per il nostro Paese si attesta al 18%, a fronte della media EU27 pari al 12% (+6 punti percentuali).

Fig. 2.2 – Gender Overall Earnings Gap (unadjusted gender pay gap, gender hours gap, gender employment gap) – anno 2018



Fonte: elaborazione INAPP su dati EUROSTAT

Allargando lo sguardo al complesso dei dati illustrati nella tab. 2.1, è possibile osservare più nel dettaglio la distribuzione e le caratteristiche dei divari di genere rispetto agli elementi appena indicati, anche rispetto all'*unadjusted gender pay gap:* prendendo in considerazione i valori medi EU27 le donne per ciascuna ora guadagnano il 15% in meno degli uomini (rispettivamente 14,1 euro per le donne e 16,6 euro per gli uomini); in questo caso i valori registrati per l'Italia generano un *gap* molto al di sotto della media EU27 (15%); un valore simile si riscontra per il Belgio e la Slovacchia (entrambi 6%) mentre valori minimi si hanno per la Romania (2%) il Lussemburgo (1%) – (cfr. par 3.2).

Per quanto concerne la media delle ore retribuite, la situazione sopra illustrata per l'Italia (fig. 3.2) si inserisce in un panorama europeo dove i valori minimi sono registrati nel caso della Bulgaria (con un *gender hours gap* pari all'1% – 179 ore mensili retribuire per gli uomini e 177 per le donne), per poi avere valori via via più alti ad esempio con la Croazia (2%), la Lettonia (3%) la Cechia (4%) e la Danimarca (5%) per giungere agli scarti più ampi nei casi di Irlanda (15%), Germania (20%), Austria (21%) e Paesi Bassi (27%). Il *gender hours gap* italiano (18%) scaturisce da una media di ore mensili retribuite per gli uomini pari a 175 e per le donne pari a 144.

Per quanto riguarda l'ampiezza del *gap* nel tasso di occupazione 15-64 anni, quella relativa al nostro Paese è caratterizzata come si è visto sopra da una marcata criticità, con un valore simile a quello della Romania (23%), di Malta (25%) ed è superato solo da quello registrato per la Grecia (30%).

Infine, osservando i valori del *Gender Overall Earnings Gap*, il dato italiano sopra indicato è allineato con quanto si registra in numerosi altri Paesi, tra i quali l'Austria e i Paesi Bassi (44%) e la Grecia (40%).

Tab. 2.1 – Gender Overall Earnings Gap e dati relative alla retribuzione oraria media (euro), alla media delle ore mensili retribuite, al tasso di occupazione 15-64 anni, per genere – anno 2018

	Retribuzione oraria media (EUR)		Unadjusted gender pay gap (%)	Media delle ore mensili retribuite (%)		Gender hours gap (%)	Tasso di occupazione 15-64 anni (%)		Gender employment gap (%)	Gender overall earnings gap (%)
	M	F		M	F		M	F		
EU-27	**16,6**	**14,1**	**15%**	**162**	**142**	**12%**	**73,1**	**62,3**	**15%**	**37%**
Belgio	20,8	19,6	6%	163	143	12%	68,2	60,7	11%	26%
Bulgaria	3,6	3,1	14%	179	177	1%	71,5	63,9	11%	24%
Cechia	7,8	6,3	20%	171	165	4%	81,8	67,6	17%	36%
Danimarca	32,0	27,3	15%	131	124	5%	76,9	71,3	7%	25%
Germania	21,7	17,3	20%	153	123	20%	79,7	72,1	10%	42%
Estonia	8,5	6,6	22%	177	167	6%	78,1	71,4	9%	33%
Irlanda	24,3	21,6	11%	158	134	15%	74,1	63,3	15%	36%
Grecia	9,2	8,2	10%	159	151	5%	64,7	45,3	30%	40%
Spagna	12,9	11,4	12%	161	146	9%	67,9	56,9	16%	33%
Francia	19,7	16,4	17%	154	142	8%	68,9	61,9	10%	31%
Croazia	6,7	6,0	11%	184	181	2%	65,4	55,9	15%	26%
Italia	**15,9**	**15,1**	**5%**	**175**	**144**	**18%**	**67,6**	**49,5**	**27%**	**43%**
Cipro	11,9	10,6	10%	174	166	5%	73,3	64,2	12%	25%
Lettonia	7,0	5,6	20%	164	159	3%	73,6	70,1	5%	26%
Lituania	5,7	4,9	14%	174	165	5%	73,3	71,6	2%	20%
Lussemburgo	25,3	24,9	1%	182	158	13%	70,6	63,4	10%	23%
Ungheria	5,9	5,0	14%	179	172	4%	76,3	62,3	18%	33%
Malta	12,6	11,0	13%	169	156	8%	81,5	61,5	25%	39%
Paesi Bassi	19,8	16,9	15%	146	107	27%	81,6	72,8	11%	44%
Austria	19,0	15,2	20%	167	132	21%	77,4	68,6	11%	44%
Polonia	6,5	6,0	9%	180	166	8%	74,0	60,8	18%	31%
Portogallo	8,1	7,4	9%	169	160	5%	72,7	66,9	8%	21%
Romania	5,2	5,1	2%	184	183	1%	73,2	56,2	23%	25%
Slovenia	10,0	9,1	9%	181	174	4%	74,5	67,5	9%	21%
Slovacchia	7,4	6,0	20%	171	166	3%	73,9	61,2	17%	36%
Finlandia	22,0	18,3	17%	162	153	6%	73,5	70,6	4%	25%
Svezia	21,5	18,9	12%	165	149	10%	78,8	75,9	4%	23%

Fonte: EUROSTAT

L'insieme dei dati mostrati indica la necessità di esaminare in modo integrato diversi elementi compresi nella tipologia di informazioni disponibili sul fenomeno: tale approccio consente di tenere in considerazione i diversi aspetti che incidono nella determinazione dei differenziali, relativi alle modalità con cui donne e uomini partecipano al mercato del lavoro. Si è visto come la gamma complessiva di informazioni disponibili per i tre indicatori esaminati in questo paragrafo sia relativa all'annualità 2018, nondimeno la loro considerazione consente di individuare importanti elementi conoscitivi, utili alla costruzione di un quadro descrittivo sugli squilibri di genere relativi alle retribuzioni.

Con riferimento alla disponibilità del set di dati più recenti, complessivi e disaggregati secondo diversi aspetti, essi sono relativi all'indicatore *unadjusted gender pay gap* per l'annualità 2023, al quale sono dedicate le elaborazioni proposte di seguito.

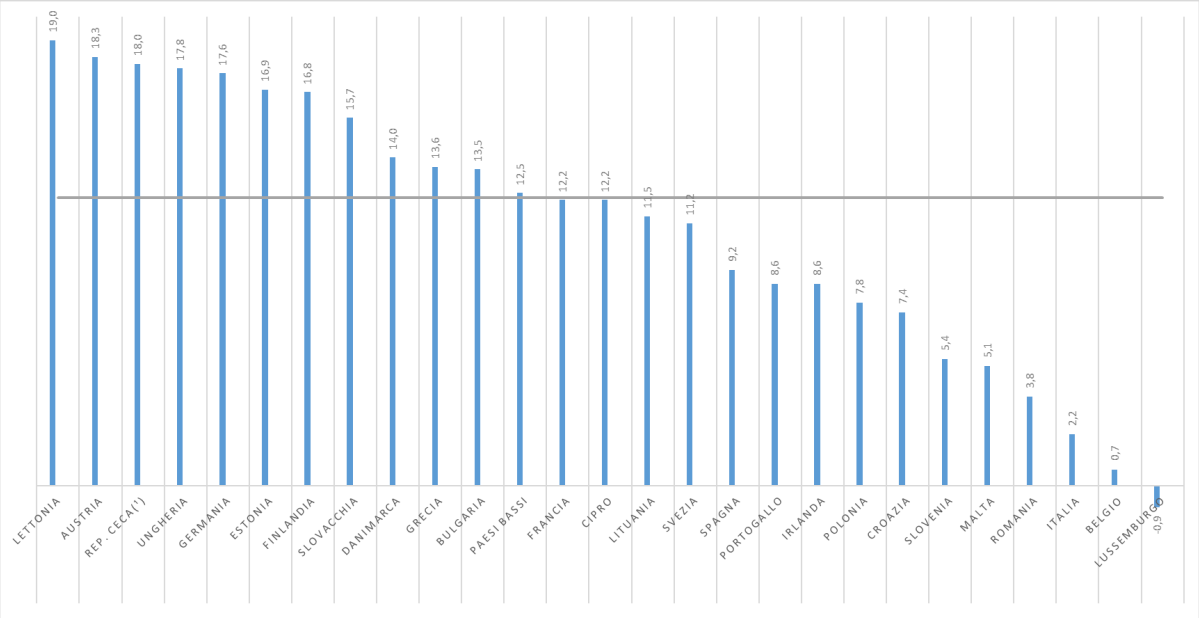
2.2 – Il divario retributivo di genere e le caratteristiche della partecipazione di donne e uomini all'occupazione

Il divario retributivo di genere nei diversi paesi europei è monitorato dal 2006 da Eurostat attraverso indicazioni specifiche fornite dalla Structure of earnings survey (SES), indagine quadriennale che come sopra accennato fornisce informazioni e dati strutturali armonizzati e standard comparabili sulle relazioni tra il livello di retribuzione lorda (oraria, mensile e annuale), le caratteristiche individuali

dei dipendenti (sesso, età, qualifica, tipo di occupazione, anzianità lavorativa, livello di istruzione, ecc.) e il loro datore di lavoro con almeno dieci dipendenti (attività economica, localizzazione geografica, dimensioni dell'impresa, ecc.).

Lo scenario complessivo in termini di guadagni lavorativi - definito dai dati del 2023 (ultimi disponibili) - ci restituisce una fotografia in cui le donne europee non sono ugualmente valutate per il loro lavoro e sono pagate significativamente meno rispetto agli uomini, non di rado per lo stesso lavoro. In Europa, guadagnano in media il 12,3% in meno rispetto a un uomo ma questo dato varia sensibilmente tra i diversi paesi perché si registrano grandi differenze all'interno della UE. I valori più alti si rilevano in Lettonia (19,0%), Austria (18,3%) e Repubblica Ceca (18,0%) mentre il divario retributivo più basso si osserva in Italia (2,2%, ossia circa 10 punti percentuali in meno rispetto alla media dell'Europa), Belgio (0,7%) e Lussemburgo (-0,9%). Nessun paese europeo nel 2023 ha superato una differenza oraria lorda media tra i dipendenti uomini e donne superiore al 20% (cfr. fig. 2.3).

Fig. 2.3 - Il divario retributivo di genere non rettificato[15] e media UE (differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti uomini e donne come % della retribuzione lorda maschile)



Fonte: Eurostat 2023

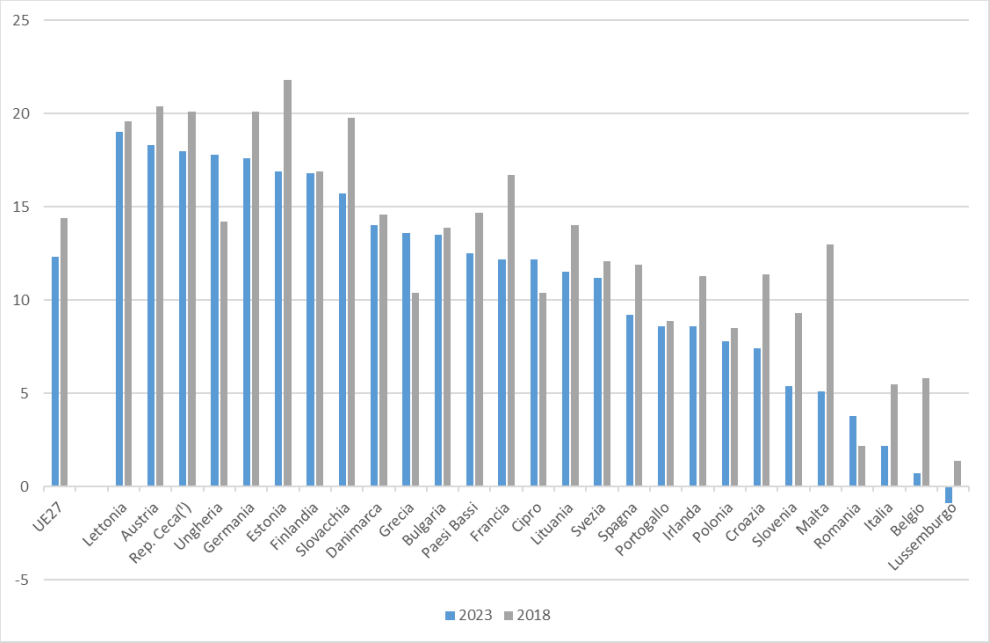
Nota: per tutti i paesi eccetto la Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 10 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S (-O); Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 1 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S.

[15] Il GPG (gender pay gap) non rettificato è un indicatore complesso che offre una visione complessiva delle disparità salariali tra uomini e donne e la possibile discriminazione conseguente. Questo indicatore, infatti, misura un concetto più ampio rispetto alla "parità di retribuzione per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". Parte della differenza salariale tra uomini e donne può essere attribuita alle diverse caratteristiche dei lavoratori causate da vari fattori, come la concentrazione di un sesso in specifiche attività economiche o in determinate professioni. Il primo fenomeno è noto come "segregazione settoriale di genere", mentre il secondo è chiamato "segregazione professionale di genere" (Leythienne 2022).

La figura 2.4 ci restituisce, invece, il confronto del divario retributivo nei paesi europei fra il 2018 e il 2023. Innanzitutto, si può osservare che quattro paesi nel 2018 superavano la soglia del 20% della differenza oraria lorda media tra i dipendenti uomini e donne, l'Austria (20,4%), la Repubblica Ceca (20,1%), la Germania (20,1%) e l'Estonia (21,8%). La media dei paesi UE è migliorata in 5 anni di soli due punti percentuale, passando dal 14,4% del 2018 al 12,3% del 2023.

Alcuni paesi, come l'Ungheria (+3,6%), la Grecia (+3,2%), Cipro (+1,8%) e la Romania (+1,6%) hanno peggiorato le loro performance tra il 2018 e il 2023. Altri paesi, invece, hanno ridotto sensibilmente il divario retributivo di genere tra i lavoratori e le lavoratrici in questi 5 anni, come Malta (-7,9%), Belgio (-5,1%), Estonia (-4,9%), Francia (-4,5%), Slovacchia (-4,1%) e Croazia (-4,0%), mentre per diversi paesi, la riduzione del gap retributivo è stata davvero minima. La Finlandia, ad esempio, ha ridotto il divario retributivo di genere in 5 anni di soli 0,1 punti percentuale e il rate con il 16,1% è decisamente fra i più alti dell'Unione Europea. Analogamente il Portogallo è riuscito a ridurre il gap solo dello 0,3% passando dall'8,9% del 2018 all'8,6% del 2023. Il Lussemburgo è l'unico paese che è riuscito a compensare il gap di genere passando da +1,4% nel 2018 a –0,9% nel 2023. L'Italia in 5 anni è riuscita a tagliare il divario retributivo di genere di oltre 3 punti percentuali, passando dal 5,5% al 2,2%; tuttavia occorre precisare che un minore divario retributivo di genere non è direttamente proporzionale a politiche retributive più eque. Infatti, nel caso del nostro paese, che si conferma anche nel 2023 quale terzultimo fra gli stati dell'UE per un ridotto divario retributivo fra lavoratori e lavoratrici, ciò è dovuto ad una minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro[16]. In Italia, infatti, Il tasso di inattività delle donne dai 15 ai 64 anni, nel 2023, è stato del 42,3%, oltre 20 punti percentuali maggiore rispetto al tasso degli uomini (INPS CIV 2025). Le donne fra i 50 e i 64 anni hanno fatto registrare un tasso di inattività pari al 44,0% contro il 22,2% degli uomini di pari età.

Fig. 2.4 - Il divario retributivo di genere non rettificato e media UE (differenza tra la retribuzione oraria lorda media dei dipendenti uomini e donne come % della retribuzione lorda maschile), anni 2018, 2023



Fonte: Eurostat 2018, 2023

[16] È importare che le donne sono maggiormente impegnate nel lavoro non retribuito in ambito domestico e nella cura dei figli, che ostacolano la piena e continua partecipazione nelle forze lavoro.

Secondo i dati Istat relativi al 2022, il divario retributivo di genere in Italia si attesta al 5,6%. Questo valore riflette una retribuzione oraria media pari a 16,8 euro per gli uomini e 15,9 euro per le donne. Sebbene la differenza possa apparire contenuta nel quadro generale, essa risulta decisamente più marcata in determinati segmenti del mercato del lavoro e varia sensibilmente in funzione del livello di istruzione. In particolare, le disuguaglianze salariali tendono ad ampliarsi nei settori privati, tra i ruoli dirigenziali e in presenza di titoli di studio più elevati, dove le donne, nonostante competenze e qualifiche analoghe a quelle maschili, continuano a percepire compensi inferiori (Istat 2025).

È utile mettere a fuoco che nel nostro Paese le posizioni di vertice, come quelle dirigenziali e manageriali, fanno registrare un ampio gap di genere: solo il 21,1% delle donne ha contratti da dirigente a tempo indeterminato contro il 78,9% degli uomini (INPS CIV 2025). Per quanto riguarda le posizione intermedie come i "quadri" le lavoratrici costituiscono il 32,4% e i lavoratori il 67,6%.

I dati Istat confermano che la retribuzione media annua tende ad aumentare con il crescere del livello di istruzione, indipendentemente dal genere. In particolare, i lavoratori in possesso di un diploma percepiscono in media il 18,5% in più rispetto a coloro che possiedono al massimo un titolo di studio di scuola secondaria inferiore; tale differenza si amplia ulteriormente, raggiungendo il 58,8%, tra i laureati. La componente di genere, però, contribuisce ulteriormente ad amplificare le disuguaglianze retributive. Le donne con un titolo di studio di scuola secondaria inferiore registrano la retribuzione media annua più bassa (26.003 euro), mentre gli uomini con istruzione terziaria presentano la più elevata (56.104 euro). A parità di titolo di studio, gli uomini percepiscono sistematicamente compensi più alti rispetto alle donne, con differenziali che crescono all'aumentare del livello di istruzione: il divario è pari al 19,9% tra coloro con la sola licenza media, sale al 20,5% tra i diplomati e raggiunge il 39,9% tra i laureati. Il rendimento del titolo di studio in termini retributivi risulta quindi significativamente più elevato per gli uomini (Istat 2025)[17].

Anche l'età rappresenta un fattore discriminante nella determinazione delle retribuzioni. I lavoratori più anziani tendono a percepire salari più elevati, con un differenziale particolarmente pronunciato tra gli uomini: la retribuzione media annua degli over 50 è superiore del 65,5% rispetto a quella dei lavoratori più giovani (tra i 14 e i 29 anni), mentre tra le donne il divario si ferma al 38,6%.

Infine, la tipologia contrattuale incide in modo rilevante sulle retribuzioni. I dipendenti con contratto a tempo determinato guadagnano in media il 31,8% in meno rispetto a quelli con contratto a tempo indeterminato (26.392 euro contro 38.692 euro). Anche in questo ambito, si rilevano significative differenze di genere: tra i lavoratori con contratto a termine, le donne percepiscono il 6,3% in meno rispetto agli uomini; tale divario si amplia al 15,6% tra i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, segnalando come la precarietà contrattuale contribuisca ad accentuare le disuguaglianze di genere.

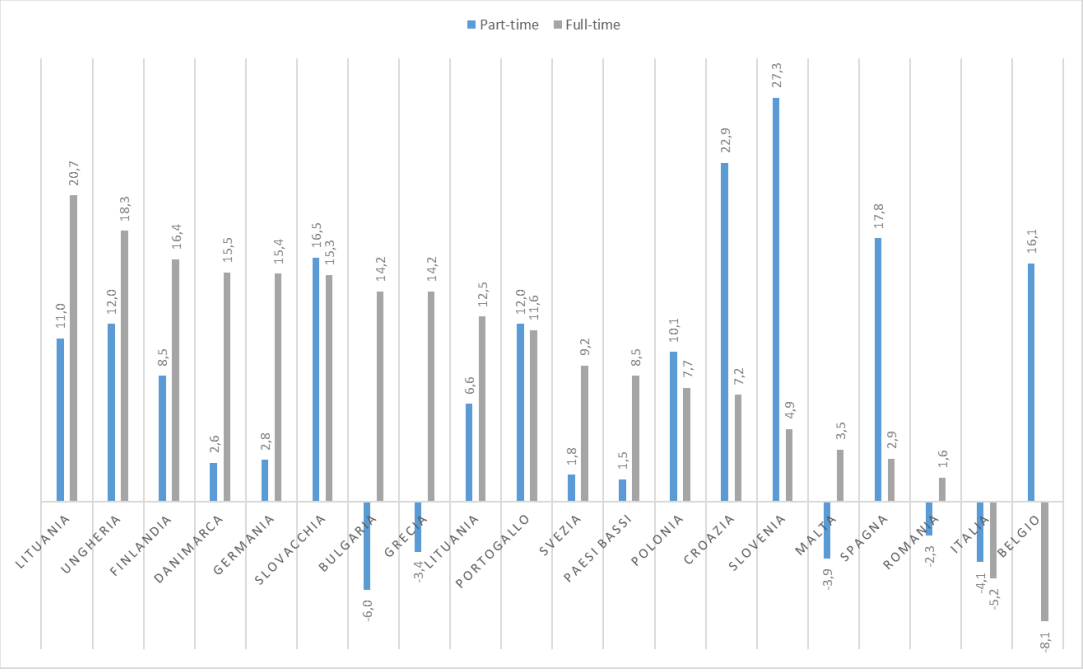
[17] Secondo i dati Istat, in Italia la retribuzione oraria media, pari a 16,4 euro, evidenzia significative disparità in relazione all'età anagrafica e al livello di istruzione dei lavoratori. In particolare, tra i dipendenti con meno di 30 anni, la retribuzione media oraria si attesta a 11,9 euro, risultando inferiore del 36,4% rispetto a quella percepita dagli over 50 (18,7 euro) e del 24,7% rispetto alla fascia d'età compresa tra i 30 e i 49 anni (15,8 euro). Analogamente, il livello di istruzione incide in modo rilevante sulla retribuzione oraria. I lavoratori con un titolo di studio non superiore alla scuola secondaria inferiore percepiscono in media 12,4 euro l'ora, un valore inferiore del 17,3% rispetto a quello dei diplomati (15 euro) e del 43,6% rispetto a chi possiede un titolo di studio terziario, per i quali la retribuzione media oraria raggiunge i 22 euro (Istat 2025).

Da punto di vista delle caratteristiche del contratto di lavoro (occupazione a tempo parziale/a tempo pieno) i divari retributivi di genere per i lavoratori a tempo parziale sono variati nel 2023 dal -6,0% della Bulgaria (ossia la retribuzione oraria lorda delle donne è superiore a quella degli uomini) al 27,3% della Slovenia (fig. 3.5). Valori negativi si sono registrati anche in Italia (-4,1%), a Malta (-3,9%), in Grecia (-3,4%) e in Romania (-2,3%). Divari consistenti si sono misurati, oltre che in Slovenia, anche in Croazia (22,9%), in Spagna (17,8%), in Slovacchia (16,6%) e in Belgio (16,1%).

In Italia i divari retributivi tra i lavoratori con contratto a tempo pieno e a tempo parziale sono entrambi negativi: -4,1% il divario per il part time e -5,2% per il tempo pieno, dato unico tra i paesi dell'Unione europea. Va sottolineato che, se il divario retributivo di genere è negativo, ciò è spesso dovuto a una generale minore partecipazione delle donne al mercato del lavoro, a una maggiore ricorso del part time da parte di circa un terzo delle europee e a un livello di competenze e istruzione delle lavoratrici più elevati rispetto ai lavoratori. Per quello che riguarda l'istruzione di terzo livello, in Italia, nell'anno accademico 2023/2024, la percentuale di studentesse laureate nei corsi di I livello è stata pari al 59,7% sul totale dei laureati. Il 57,7% dei laureati magistrali sono state donne e il 68,6% dei laureati nei corsi di laurea a ciclo unico (AlmaLaurea 2024).

I divari retributivi dei lavoratori a tempo pieno, nello stesso periodo, fanno registrare una variazione percentuale dal -8,1% del Belgio al 20,7% della Lituania. L'unico altro valore negativo, come già accennato, si è registrato in Italia (-5,2%). Invece, ampi divari si sono misurati, oltre che in Lituania, anche in Ungheria (18,3%), in Finlandia (16,4%), in Danimarca (15,5%), in Germania (15,4%) e in Slovacchia (15,3%).

Fig. 2.5 - Il divario retributivo di genere non rettificato per tempo di lavoro (%)

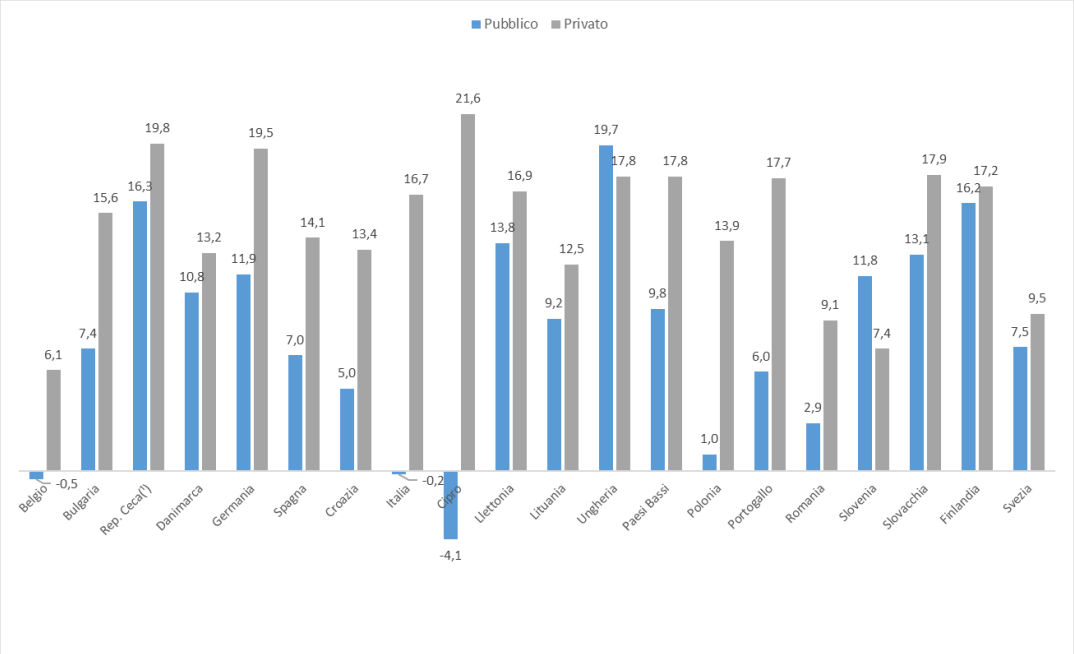


Fonte: Eurostat 2023

La figura 2.6 descrive il divario retributivo di genere per gli ambiti lavorativi pubblici o privati, ossia per il controllo economico delle organizzazioni. Nel settore pubblico il divario di genere è maggiore in Ungheria (19,75), Repubblica Ceca (16,3%) e Finlandia (16,2%); nel settore privato, invece, il divario è maggiore a Cipro (21,6%), Repubblica Ceca (19,8%) e Germania (19,5%). Nel settore pubblico il divario retributivo di genere segna valori negativi a Cipro (-4,1%), in Belgio (-0,5%) e in Italia (-0,2%). Nel settore privato non si registrano valori negativi e i paesi con un basso divario di genere sono il Belgio (6,1%), la Slovenia (7,4%) la Romania (9,1%) e la Svezia (9,5%).

Cipro, in particolare, ha il differenziale più ampio fra pubblico e privato facendo registrare -4,1% nel pubblico e 21,6% nel settore privato. L'Italia fa registrare un divario retributivo di genere nel pubblico con un valore negativo -0,2% e il 16,7% nelle organizzazioni con controllo economico pubblico. Nel settore pubblico del nostro paese si registra una sottorappresentazione delle lavoratrici nei settori delle Forze Armate, dei Corpi di polizia e dei Vigili del Fuoco, in cui solo il 9,2% sono donne, mentre nei settori della Scuola e della Sanità le lavoratrici sono rispettivamente il 79,2% e il 69,4% (INPS 2024).

Fig. 2.6 - Il divario retributivo di genere non rettificato per controllo economico[18] (%)



Fonte: Eurostat 2023

Nota: per tutti i paesi eccetto la Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 10 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S (-O); Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 1 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S.

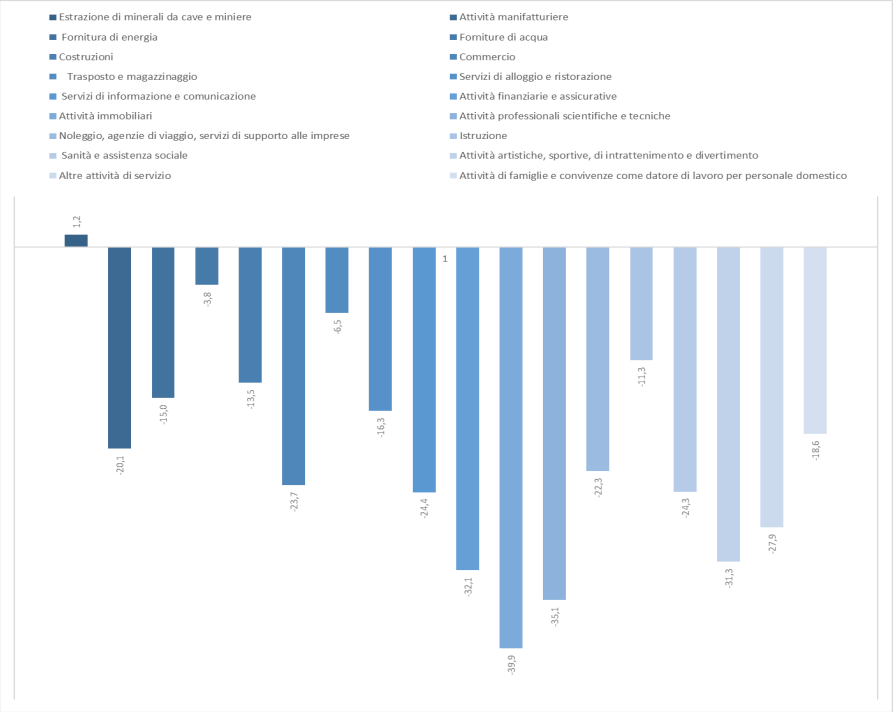
In Italia, in particolare, si osserva che gli uomini percepiscono redditi medi giornalieri superiori alle donne e, dunque, i differenziali retributivi tra lavoratori e lavoratrici nei diversi settori economici del settore privato e nei diversi gruppi contrattuali del settore pubblico (fig. 3.7 e 3.8) sono negativi a favore dei lavoratori. La retribuzione media giornaliera delle donne, infatti, è nella gran parte dei settori economici oltre il 20% inferiore rispetto ai colleghi uomini; in alcuni settori come le assicurazioni, le attività professionali scientifiche e tecniche e le attività immobiliari superano il 30% in meno. Le

[18] Dati non disponibili per Estonia, Grecia, Francia, Irlanda, Lussemburgo, Malta, Austria.

condizioni di svantaggio delle lavoratrici, che determinano un valore delle retribuzioni medie giornaliere inferiore, sono date non tanto dall'inquadramento contrattuale, quanto dai trattamenti individuali di minor favore, dal ricorso minore al lavoro straordinario e maggiore al part time.

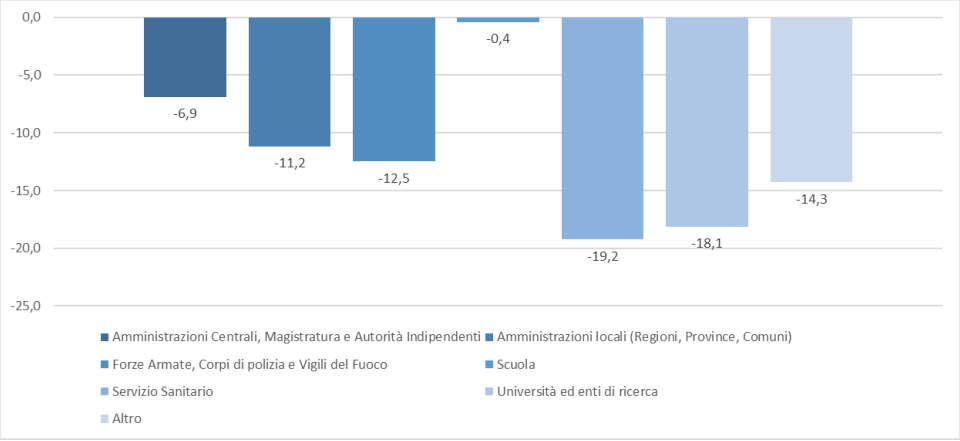
Nel settore pubblico il divario di genere nelle retribuzioni medie giornaliere è più contenuto, soprattutto nella Scuola (- 0,4%), ma nella Sanità e nelle Università ed enti di ricerca i lavoratori percepiscono quasi il 20% in più rispetto alle lavoratrici.

Fig. 2.7 – Differenziali uomini/donne delle retribuzioni medie giornaliere per settore economico – dipendenti privati (%)



Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale, 2023

Fig. 2.8 – Differenziali uomini/donne delle retribuzioni medie giornaliere per gruppo contrattuale – dipendenti pubblici (%)



Fonte: Inps - Coordinamento Generale Statistico Attuariale, 2023

Il divario retributivo di genere nei paesi dell'Unione europea è solitamente più basso all'inizio della carriera lavorativa, e dunque quando si è più giovani. Il differenziale, tuttavia, si amplia all'aumentare dell'anzianità di servizio e con l'avanzare dell'età anagrafica (tabella 2.2), ma i divari seguono andamenti diversi a seconda delle caratteristiche dei paesi. L'Italia ha un andamento di questo tipo, con un differenziale più ampio ad inizio carriera, con una età minore di 25 anni (8,3%) che diminuisce nel corso della carriera lavorativa. Altri paesi, come la Francia, fanno registrare un differenziale negativo a favore delle giovani lavoratrici agli inizi della carriera per poi peggiorare fino a oltre il 20% in età più anziana.

Il divario retributivo di genere aumenta con l'avanzare dell'età a causa delle interruzioni di carriera che le donne possono subire durante la loro vita lavorativa (gravidanze, cura dei figli, ecc.).

Secondo i dati Istat relativi al 2022, i lavoratori di età inferiore ai 30 anni percepiscono, in media, una retribuzione inferiore del 36,4% rispetto ai colleghi over 50, con una differenza che risulta più accentuata tra gli uomini (38,5%) rispetto alle donne (33,3%). Analogamente, i dipendenti con contratto a tempo determinato guadagnano in media il 24,6% in meno rispetto a coloro impiegati con un contratto a tempo indeterminato, evidenziando un'ulteriore dimensione di disuguaglianza legata alla stabilità occupazionale.

Tab. 2.2 - Il divario retributivo di genere non rettificato per età (%)

	< 25 anni	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	65 anni +
Belgio (²)	-8,3	-5,0	-0,1	1,2	8,0	na
Bulgaria	6,9	16,8	21	14,3	2,9	-8,7
Rep. Ceca(¹)	8,2	13,0	21,1	20,9	13,0	8,3
Danimarca	5,7	11,1	14,2	17,0	16,9	10,6
Germania	1,7	8,4	16,4	22,8	26,3	9,2
Grecia	-4,4	6,1	12,5	15,9	19,2	25,1
Irlanda	1,0	4,9	8,5	11,1	13,2	9,1
Spagna	0,4	2,9	8,7	10,8	12,6	33,3
Francia	-7,2	5,7	11,9	14,4	21,4	17,3
Croazia	3,9	6,4	9,4	11,3	5,8	6,4
Italia	8,3	2,7	4,4	4,5	3,3	7,7
Cipro	4,4	8,9	6,3	14,3	25,7	29,7
Lettonia	9,9	14,7	18,5	14,5	11,5	9,0
Lituania	13,9	9,8	10,9	9,9	5,3	4,3
Ungheria	7,1	15,0	22,1	20,1	14,5	13,2
Malta	-2,0	-4,3	6,6	12,5	16,0	8,6
Paesi Bassi	2,1	1,7	7,4	16,6	19,2	14,3
Polonia	6,1	8,8	13,2	9,9	-5,7	4,7
Portogallo	8,2	8,3	11,1	12,2	4,5	6,0
Romania	2,7	2,5	6,4	0,3	-3,6	-19,6
Slovenia	6,6	7,6	8,5	7,3	4,0	8,7
Slovacchia	7,7	11,9	19,3	17,7	12,4	17,6
Finlandia	-0,5	9,6	14,9	19,1	18,7	20,3
Svezia	5,4	7,0	11,7	15,3	14,2	8,6

Fonte: Eurostat 2023

Nota: per tutti i paesi eccetto la Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 10 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S (-O); Repubblica Ceca: dati per le imprese che impiegano 1 o più dipendenti, NACE Rev. 2 B a S.

(¹) Definizione differente (vedi metadata)

(²) Confidential data, Belgio: 65 anni+.

Capitolo 3 Gli strumenti di trasparenza retributiva nell'Unione Europea

Negli ultimi anni la trasparenza retributiva ha acquisito una rilevanza crescente in Europa quale strumento atto ad affrontare il divario salariale di genere. Per i lavoratori, infatti, la disponibilità di informazioni dettagliate sui salari rappresenta un mezzo fondamentale per negoziare equamente la propria retribuzione e per contestare eventuali discriminazioni. Dal punto di vista dei datori di lavoro, l'implementazione di normative sulla trasparenza retributiva offre l'opportunità di individuare e correggere le disparità salariali, contribuendo così al miglioramento dell'efficienza e dell'equità all'interno dell'organizzazione.

Ben prima dell'adozione della Direttiva (UE) 2023/970, l'attenzione delle istituzioni europee e internazionali si era dunque già concentrata sull'elaborazione e diffusione di pratiche legislative e tecniche in grado di rendere più trasparenti i sistemi di determinazione delle retribuzioni.

In questo contesto si collocano due interessanti lavori, svolti rispettivamente da due organismi internazionali, OCSE[19] ed ILO[20], negli anni immediatamente precedenti la Direttiva, a testimonianza di un orientamento condiviso e anticipatore rispetto all'approccio formalizzato nella normativa europea, che offrono un quadro sistematico degli strumenti adottati o in fase di adozione nei Paesi europei.

L'ILO in particolare ha approfondito le implicazioni della legislazione sulla trasparenza retributiva per le organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, conducendo un'analisi comparata supportata da un'indagine su scala internazionale. L'OCSE, parallelamente, ha mappato sei principali strumenti legislativi e operativi per la trasparenza salariale, evidenziandone l'applicazione nei vari contesti nazionali.

Questi studi mostrano che, prima dell'introduzione della Direttiva (UE) 2023/970, i Paesi membri avevano già intrapreso percorsi normativi e operativi per rafforzare la trasparenza salariale. Le misure adottate variano per intensità, obbligatorietà e ambito di applicazione, ma convergono tutte verso l'obiettivo comune di ridurre il *gender pay gap*.

3.1 Strumenti di Trasparenza Retributiva nei Paesi dell'Unione Europea ante Direttiva (UE) 2023/970:

Il rapporto pubblicato dall'OCSE nel 2021 rappresenta uno dei più ampi tentativi di sistematizzazione delle misure di trasparenza retributiva adottate nei Paesi membri. Nella ricognizione svolta, sono stati coinvolti tutti i 38 Paesi membri dell'OCSE ottenendo un tasso di risposta del 100%. È stato inviato a tutti i ministeri competenti in materia di lavoro, parità di genere o politiche sociali dei Paesi membri un questionario[21] che esplora in modo sistematico le misure legislative, regolamentari o volontarie

[19] OCSE (2021), Pay transparency tools to close the gender wage gap.
[20] ILO (2022), Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organization.
[21] Il questionario (allegato A del rapporto)esplora in modo sistematico le misure legislative, regolamentari o volontarie introdotte a livello nazionale in merito a: Diritto dei dipendenti di richiedere informazioni sui livelli retributivi; Relazioni periodiche delle aziende sui livelli retributivi; Audit delle retribuzioni; Il ruolo delle parti sociali e della contrattazione collettiva nella parità di retribuzione; Sistemi di valutazione del lavoro neutrali dal punto di vista del genere e definizione del concetto di "lavoro di pari valore"; Altre misure di trasparenza retributiva; Misure di trasparenza condotte dal settore privato; Valutazioni

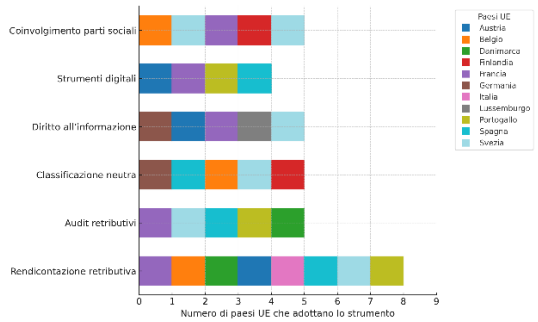
introdotte a livello nazionale in merito alla trasparenza retributiva. Questo approccio ha permesso all'OCSE non solo di mappare la presenza o assenza degli strumenti nei diversi Paesi, ma anche di analizzarne le modalità di funzionamento, gli ostacoli e i soggetti coinvolti. Sulla base dei dati raccolti il rapporto delinea un set di strumenti effettivamente in uso nei paesi UE e OCSE, desunti dalle sezioni analitiche e dalle tabelle politiche del rapporto.

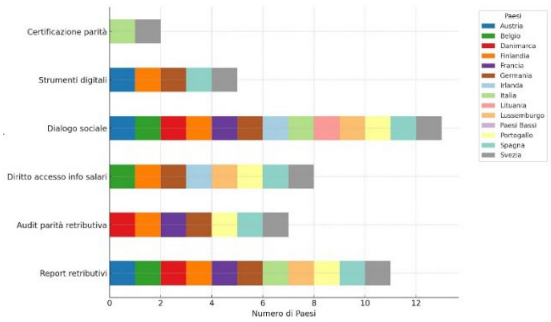
Il rapporto dell'OIL (2022), dal canto suo, mostra i risultati dell'indagine effettuata nell'arco del 2021, che ha visto coinvolti tutti i Paesi europei che già disponevano di un quadro normativo in materia di trasparenza retributiva. Lo studio era volto ad esaminare gli strumenti legislativi e pratici adottati nei Paesi per promuovere la parità retributiva di genere, con particolare attenzione al ruolo e alle percezioni delle parti sociali. È stata impiegata una metodologia mista, con la somministrazione di un'indagine quantitativa ai rappresentanti delle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro, e interviste qualitative. L'indagine ha raccolto 97 risposte da rappresentanti dei lavoratori a livello nazionale o settoriale, provenienti da 15 Paesi, e 17 risposte da organizzazioni di datori di lavoro in 10 Paesi, con un tasso di risposta del 60%.

La lettura approfondita di questi rapporti ci ha permesso di individuare un set di strumenti che i Paesi dell'Unione avevano già in adozione per il contrasto dei divari retributivi di genere a livello nazionale ante Direttiva (UE) 2023/970 (Fig.3.1). Eccone di seguito le specificità emerse.

Figura 3.1. Strumenti di trasparenza salariale nei Paesi dell'Unione ante Direttiva (UE) 2023/970

(OCSE, 2021 vs ILO 2022)





Fonte Elaborazione INAPP su dati OCSE 2021

Fonte Elaborazione INAPP su dati ILO 2022

3.1.1. Rendicontazione retributiva

La rendicontazione retributiva o report retributivo è uno degli strumenti chiave promossi dalla normativa e dalle raccomandazioni internazionali per favorire la trasparenza salariale ed è uno degli strumenti centrali identificati da OCSE ed ILO come leva efficace per ridurre il divario salariale di

d'impatto delle misure per la parità di retribuzione; Altre recenti politiche governative per affrontare esplicitamente il divario salariale tra i sessi.

genere. I report retributivi consistono nella raccolta, analisi e divulgazione periodica di dati salariali disaggregati per genere, e hanno l'obiettivo di rendere visibili le disparità retributive e stimolare azioni correttive da parte delle imprese. I report una volta prodotti devono essere trasmessi alle autorità competenti o messi a disposizione dei lavoratori e delle loro rappresentanze (ILO, 2022). Le modalità variano notevolmente da un Paese all'altro: alcuni prevedono l'obbligo solo per aziende sopra una certa soglia dimensionale (ad esempio, oltre 50 o 250 dipendenti), altri includono anche il settore pubblico (OCSE, 2021).

La natura dei dati richiesti è spesso aggregata per livelli di inquadramento, aree funzionali o categorie professionali. L'obiettivo è evidenziare il *gender pay gap* in modo strutturato, stimolando al contempo il dialogo con le parti sociali e le autorità pubbliche (OCSE, 2021). I contenuti dei report variano da Paese a Paese, ma in genere includono: la ripartizione del personale per genere e per livello retributivo, l'identificazione di eventuali differenze retributive tra uomini e donne, e la descrizione di eventuali misure correttive (ILO, 2022).

In Francia, ad esempio, le aziende devono pubblicare ogni anno l'*Index de l'Égalité professionnelle*, un indicatore composto da cinque criteri, tra cui il divario salariale medio e la parità nelle promozioni. Le imprese che non raggiungono la soglia minima devono adottare un piano di miglioramento e possono essere sanzionate (OCSE, 2021; ILO, 2022). In Belgio, i rapporti sono esaminati dai comitati aziendali o dai delegati sindacali per verificarne la neutralità di genere (ILO, 2022). In Italia, la legge n. 162/2021 ha reso obbligatoria la relazione biennale sul personale per tutte le imprese con più di 50 dipendenti, con pubblicazione su portali accessibili e valutazione da parte della Consigliera di parità. In Spagna la rendicontazione è parte integrante dei piani di uguaglianza obbligatori dal 2021. Tutte le imprese spagnole debbono redigere un registro salariale aggiornato ed accessibile ai rappresentanti dei lavoratori e le imprese con più di 50 dipendenti debbono redigere un piano di uguaglianza che include l'analisi dei dati retributivi per genere. In Finlandia i datori di lavoro con almeno 30 dipendenti debbono redigere un piano per la parità di genere, comprensivo di dati retributivi, che serve da base per eventuali misure correttive. Le verifiche vengono fatte con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori (ILO, 2022).

Secondo l'ILO (2022), i report retributivi sono uno strumento utile non solo per il monitoraggio, ma anche per attivare il dialogo tra le parti sociali. In alcuni casi, essi costituiscono la base per la contrattazione collettiva su obiettivi di equità salariale. L'efficacia dello strumento, tuttavia, dipende da alcuni fattori critici: la qualità e accessibilità dei dati, l'obbligatorietà e frequenza dei report, e l'integrazione con altri strumenti come audit e certificazioni. Anche il rapporto OCSE (2021) rileva che la sola presenza dell'obbligo di rendicontazione non garantisce automaticamente la sua efficacia. Diverse criticità emergono nei Paesi in cui le aziende non ricevono linee guida tecniche o strumenti digitali standardizzati: la qualità dei dati forniti risulta variabile e la comparabilità tra aziende e settori è spesso limitata. Per questo, l'OCSE raccomanda di accompagnare la rendicontazione con supporti operativi, definizioni armonizzate e controlli istituzionali adeguati.

In conclusione, il rapporto ILO evidenzia che i report retributivi rappresentano una misura centrale nei regimi di trasparenza salariale in Europa, con un impatto positivo laddove accompagnati da strumenti di verifica, impegno istituzionale e partecipazione attiva delle rappresentanze dei lavoratori. OCSE, dal canto suo, ne sottolinea il ruolo chiave per la promozione della parità retributiva, ma la sua efficacia dipende dall'integrazione con altri strumenti come gli audit retributivi, la classificazione neutra delle mansioni e il monitoraggio pubblico.

3.1.2. Audit retributivi

Gli audit retributivi rappresentano una misura avanzata di trasparenza salariale, prevista in diverse normative nazionali. Diversamente dalla semplice rendicontazione, gli audit consistono in un'analisi approfondita delle politiche retributive all'interno delle organizzazioni che prevede una valutazione sistematica dei salari, delle classificazioni professionali e dei divari retributivi, con l'obiettivo di identificare cause strutturali di disuguaglianza e formulare azioni correttive. Gli audit retributivi non si limitano alla raccolta di dati, ma prevedono l'analisi dei criteri di assegnazione dei salari, la coerenza tra livelli retributivi e qualifiche professionali, nonché l'analisi delle promozioni e della segregazione verticale (OCSE, 2021; ILO, 2022). Essi comprendono raccomandazioni per azioni correttive e talvolta l'obbligo di definire piani di miglioramento (ILO, 2022) ed implicano spesso il coinvolgimento di rappresentanze sindacali o organismi di parità e, nei modelli più avanzati, sono supportati da strumenti digitali e linee guida pubbliche (OCSE, 2021).

Nel contesto dei Paesi dell'Unione Europea, l'obbligatorietà e le modalità di attuazione degli audit variano. All'epoca delle rilevazioni OCSE ed ILO (2021; 2022) diversi Paesi membri avevano introdotto forme obbligatorie di audit retributivo, spesso limitate a imprese che superano determinate soglie dimensionali o in caso di divari salariali significativi (ad esempio, superiori al 5%). In molti casi, l'audit è integrato in un piano di parità di genere obbligatorio a livello aziendale. In Francia, ad esempio, l'audit è obbligatorio per le imprese che non raggiungono il punteggio minimo previsto dall'*Index de l'Égalité (OCSE, 2021)*. In Francia e in Belgio, inoltre, gli audit sono integrati nei piani obbligatori per la parità e costituiscono la base per il confronto con le parti sociali (ILO, 2022). In Svezia, le imprese con almeno 10 dipendenti sono tenute redigere annualmente un piano per la parità retributiva, comprendente l'analisi delle strutture salariali, la verifica delle condizioni di lavoro e il confronto tra mansioni equivalenti (OCSE, 2021). In Germania, i datori di lavoro devono informare i consigli dei lavoratori sull'audit retributivo e fornire la documentazione relativa (ILO, 2022).

L'efficacia degli audit dipende da diversi fattori: la qualità dei dati disponibili, il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori, la presenza di competenze tecniche nella valutazione, e la trasparenza nella comunicazione dei risultati. Laddove questi elementi sono presenti, gli audit possono produrre un impatto concreto nel ridurre le disuguaglianze retributive (ILO, 2022).

Inoltre, essi risultano particolarmente efficaci quando affiancati da misure di *enforcement*, come controlli ispettivi, meccanismi sanzionatori e obblighi di pubblicazione. Tuttavia, molti Paesi incontrano difficoltà legate all'onerosità amministrativa, alla mancanza di risorse tecniche e alla resistenza organizzativa, soprattutto nelle piccole e medie imprese. L'OCSE raccomanda quindi un approccio graduale e proporzionato, con strumenti di supporto per le imprese e una standardizzazione delle procedure (OCSE, 2021).

3.1.3. Classificazione neutra delle mansioni

La classificazione neutra delle mansioni è uno degli strumenti e tecnicamente complessi tra quelli analizzati dall'OCSE nel rapporto del 2021. Consiste nell'adozione di sistemi di valutazione e pesatura delle mansioni lavorative che attribuiscano valore alle competenze, responsabilità e condizioni

lavorative in modo oggettivo e non influenzato da stereotipi di genere. L'obiettivo è evitare che lavori a prevalenza femminile siano sistematicamente sottovalutati rispetto a quelli maschili di pari valore.

Secondo l'OCSE, almeno dieci Paesi membri, tra cui diversi Stati dell'Unione Europea, hanno adottato o raccomandato l'utilizzo di sistemi di classificazione neutrali rispetto al genere. In Europa, esempi significativi si trovano in Germania, Spagna, Belgio, Svezia e Finlandia. Questi strumenti sono particolarmente diffusi nel settore pubblico, dove i sistemi di inquadramento sono più facilmente standardizzabili. In Spagna, la riforma del 2021 ha introdotto l'obbligo per le imprese di predisporre una valutazione oggettiva e neutra dei posti di lavoro, da integrare nei piani di uguaglianza aziendali. In Belgio, i comitati paritetici hanno sviluppato strumenti comuni di valutazione che attribuiscono punteggi basati su criteri come le competenze richieste, la responsabilità, le condizioni di lavoro e l'autonomia operativa. Anche in Svezia e Finlandia esistono linee guida pubbliche per l'analisi del "lavoro di pari valore". Il rapporto OCSE evidenzia che l'utilizzo di sistemi neutri può contribuire a correggere distorsioni salariali invisibili ma persistenti, specie in contesti caratterizzati da forte segregazione occupazionale. Tuttavia, sottolinea anche che l'efficacia di questi strumenti dipende dalla loro corretta applicazione e dalla capacità di tradurre la valutazione neutra in politiche retributive effettivamente eque. L'OCSE raccomanda che i governi supportino la diffusione di questi strumenti attraverso linee guida tecniche, formazione per datori di lavoro e risorse digitali. Una classificazione neutra delle mansioni ben strutturata rappresenta un prerequisito fondamentale per garantire l'equità salariale e per rendere efficaci altri strumenti come gli audit retributivi e la contrattazione collettiva.

3.1.4. Diritto all'informazione retributiva

Il diritto all'informazione retributiva rappresenta uno degli strumenti più immediati e individuali per affrontare il divario salariale di genere, e costituisce una componente fondamentale delle politiche di trasparenza retributiva analizzate dall'OCSE nel rapporto del 2021 e da ILO nel 2022. Questo diritto è uno strumento giuridico e pratico volto a promuovere la trasparenza retributiva e contrastare le disparità di genere. Esso consente ai lavoratori di accedere a informazioni relative alle retribuzioni di colleghi che ricoprono mansioni comparabili, con l'obiettivo di identificare eventuali discriminazioni e favorire la tutela individuale.

Nell'Unione Europea prima dell'entrata in vigore della direttiva 970/2023, l'applicazione di questo diritto varia notevolmente da Paese a Paese. In alcuni casi il lavoratore può fare richiesta diretta, in altri l'informazione è mediata da rappresentanti sindacali o da organismi di parità interni all'azienda. In Germania, ad esempio, il diritto all'informazione è regolato dalla legge sull'equità retributiva (*Entgelttransparenzgesetz*), in vigore dal 2017. Essa consente ai dipendenti di aziende con più di 200 lavoratori di richiedere informazioni sulla retribuzione media dei colleghi dello stesso sesso impiegati in ruoli comparabili (OCSE,2021). La richiesta deve passare attraverso il comitato aziendale o altri canali designati e il diritto è esercitabile solo in presenza di almeno sei colleghi comparabili (ILO, 2022). In Spagna, la richiesta avviene anch'essa tramite rappresentanti sindacali (ILO, 2022). In Francia, i comitati sociali ed economici hanno un ruolo centrale nella raccolta e nella trasmissione di tali dati (OCSE,2021). In Finlandia, l'accesso ai dati salariali richiede il consenso della persona di cui si richiedono le informazioni, a meno che il richiedente non possa dimostrare una sospetta discriminazione. In Irlanda, il diritto è più restrittivo e legato a contenziosi o ispezioni ufficiali (ILO, 2022). Sebbene questo strumento non sia tra i più diffusi rispetto ai report o agli audit, ha un forte potenziale per responsabilizzare i datori di lavoro e offrire ai lavoratori una base per rivendicazioni

legate alla parità retributiva. Tuttavia, la sua efficacia dipende dalla facilità d'accesso, dal ruolo dei rappresentanti sindacali e dal contesto normativo in cui viene esercitato (ILO, 2022). L'OCSE sottolinea che questo strumento, pur essendo di facile implementazione, può avere un impatto limitato se non inserito in un quadro più ampio di trasparenza. In particolare, si segnala che la consapevolezza dei lavoratori rispetto a tale diritto è spesso bassa, e che l'efficacia della misura dipende dalla facilità di accesso, dalla protezione contro eventuali ritorsioni e dalla qualità delle informazioni fornite. Tra le raccomandazioni formulate, l'OCSE suggerisce di accompagnare il diritto all'informazione con strumenti digitali di consultazione, campagne di comunicazione pubblica, formazione dei rappresentanti dei lavoratori e chiarimenti normativi sulle definizioni di "mansioni comparabili". Il diritto all'informazione, se ben strutturato, può rafforzare l'azione individuale contro la discriminazione retributiva e stimolare una maggiore responsabilità da parte dei datori di lavoro.

3.1.5. Strumenti digitali pubblici per il calcolo o la rendicontazione

Gli strumenti digitali pubblici rappresentano un elemento di crescente importanza all'interno delle politiche di trasparenza retributiva come supporto tecnico e operativo alle politiche stesse. Questi strumenti comprendono calcolatori del *gender pay gap*, piattaforme online per la raccolta e la pubblicazione dei dati retributivi, dashboard interattive e portali di autovalutazione per le imprese che con essi possono analizzare in modo autonomo e standardizzato la propria struttura salariale, con l'obiettivo di identificare eventuali divari di genere nelle retribuzioni (OCSE, 2021; ILO, 2022).

Secondo l'OCSE, l'uso di strumenti digitali è finalizzato a rendere più accessibile e sistematico il monitoraggio del divario retributivo di genere, riducendo l'onere amministrativo per le imprese e facilitando la comparabilità dei dati. Tali strumenti svolgono anche una funzione educativa, aiutando i datori di lavoro e i lavoratori a comprendere le dinamiche retributive all'interno delle organizzazioni.

Nell'Unione Europea, diversi Paesi hanno introdotto piattaforme digitali gratuite per accompagnare i datori di lavoro nell'autovalutazione delle politiche salariali. In Austria è stato sviluppato un calcolatore online che consente alle imprese di stimare il proprio *gender pay gap* in base a dati aziendali, in modo da redigere più facilmente i rapporti retributivi con un calcolo più facilitato dei dati disaggregati per genere (OCSE 2021; ILO,2022). In Francia, l'*Index de l'Égalité professionnelle* è calcolato tramite un'applicazione ufficiale messa a disposizione dal Ministero del Lavoro, che guida le imprese passo per passo nel caricamento dei dati e nel calcolo dell'indice (OCSE, 2021). In Germania, è disponibile un tool ministeriale per facilitare l'analisi delle differenze retributive e promuovere misure correttive (ILO, 2022). In Portogallo e Spagna, le autorità pubbliche hanno promosso strumenti digitali per supportare la costruzione dei piani di uguaglianza e la rendicontazione obbligatoria. Tali strumenti permettono di generare report automatizzati, spesso corredati da benchmark settoriali, e integrano sistemi di avviso o raccomandazione per le aziende inadempienti (OCSE, 2021).

Secondo il rapporto ILO (2022), questi strumenti sono particolarmente efficaci nelle piccole e medie imprese che non dispongono di risorse interne specializzate. Inoltre, promuovono una maggiore responsabilizzazione dei datori di lavoro, grazie alla facilità d'uso e alla possibilità di integrare l'analisi nei cicli di gestione HR. L'adozione di strumenti digitali è spesso integrata con obblighi normativi, come la compilazione di report annuali o l'effettuazione di audit sulla parità retributiva. Tuttavia, l'efficacia di tali strumenti dipende da elementi quali la semplicità d'uso, l'affidabilità dei dati di input, la disponibilità di formazione e la diffusione culturale del principio di parità salariale (ILO, 2022). Anche

OCSE sottolinea come l'efficacia degli strumenti digitali dipende non solo dalla loro esistenza, ma anche dalla facilità d'uso, dalla qualità dei dati raccolti e dalla capacità di integrarsi con altri meccanismi normativi, come la rendicontazione obbligatoria e gli audit. Inoltre, raccomanda ai governi di investire nello sviluppo e nella diffusione di piattaforme pubbliche gratuite, con interfacce intuitive e interoperabili con i sistemi statistici nazionali (OCSE, 2021). ILO riconosce negli strumenti digitali un supporto concreto e innovativo per le politiche di trasparenza salariale, con un impatto significativo in termini di accessibilità, standardizzazione e consapevolezza delle disuguaglianze retributive (ILO, 2022).

3.1.6. Coinvolgimento delle parti sociali, contrattazione collettiva e iniziative sindacali

La contrattazione collettiva rappresenta un canale fondamentale per integrare la parità retributiva all'interno delle dinamiche negoziali aziendali e settoriali. Nel rapporto OCSE del 2021, la contrattazione è riconosciuta quale leva strategica per promuovere la trasparenza salariale e sostenere l'adozione di misure correttive contro il divario di genere. Il dialogo sociale è una componente essenziale per l'efficace attuazione delle politiche di trasparenza salariale ed anche in ILO (2022) evidenzia che il coinvolgimento strutturato delle rappresentanze dei lavoratori, attraverso sindacati o consigli aziendali, favorisce la fiducia, la legittimità e l'attuazione concreta delle misure di parità retributiva.

Sia OCSE (2021) che ILO (2022) osservano che diversi Paesi dell'Unione Europea hanno incorporato sistematicamente il tema della parità salariale nei processi di contrattazione. In questi Paesi il dialogo sociale si manifesta in forme diverse, a seconda del contesto normativo e della tradizione sindacale (ILO, 2022). In Belgio, ad esempio, i comitati paritetici settoriali hanno un ruolo chiave nell'elaborazione di schemi di classificazione e di strumenti di monitoraggio retributivo e il consiglio aziendale ha il diritto di analizzare i report retributivi e, se necessario, nominare un mediatore in caso di disparità (OCSE 2021; ILO, 2022). In Germania, i comitati aziendali devono essere informati sugli audit retributivi e partecipano attivamente alla valutazione dei risultati (ILO, 2022). In Spagna, la contrattazione collettiva include l'obbligo di negoziare e approvare piani di uguaglianza nelle imprese con più di 50 dipendenti, comprensivi di analisi retributiva (OCSE, 2021). In Finlandia, le organizzazioni sindacali partecipano a programmi nazionali di valutazione delle politiche di parità (OCSE, 2021). In Svezia, i sindacati partecipano direttamente agli audit annuali obbligatori e spesso collaborano con i datori di lavoro nella definizione di misure correttive (ILO, 2022). Anche in Francia, la normativa richiede la negoziazione tra le parti sulle misure di parità professionale, e i report devono essere presentati alle rappresentanze sindacali (ILO, 2022). ILO sottolinea che il dialogo sociale non solo migliora la qualità delle informazioni disponibili, ma rende anche più efficaci gli strumenti di trasparenza come i report e gli audit, poiché garantisce un controllo condiviso e un monitoraggio continuo delle politiche salariali. Inoltre, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori permette di individuare aree critiche e proporre interventi più adatti al contesto lavorativo specifico (ILO, 2022). Il coinvolgimento delle parti sociali garantisce una maggiore legittimazione delle politiche salariali e permette di adattare gli strumenti alle specificità dei settori (OCSE, 2021). Tuttavia, questo approccio richiede capacità negoziali avanzate, una cultura della parità condivisa e una chiara attribuzione di responsabilità (OCSE, 2021).

In conclusione, il dialogo sociale emerge nel rapporto ILO come un elemento trasversale e imprescindibile per la promozione della parità retributiva nei Paesi dell'UE, rappresentando il ponte tra normativa, implementazione e miglioramento continuo. L'OCSE raccomanda di rafforzare il dialogo

sociale in materia di equità retributiva, anche attraverso strumenti di supporto come linee guida tripartite, fondi di formazione per rappresentanti sindacali e la raccolta sistematica di dati retributivi da utilizzare nei tavoli negoziali.

3.1.7. La certificazione di parità retributiva

La certificazione della parità retributiva è uno strumento che consente di attestare, attraverso un processo formale, l'impegno di un'organizzazione nel garantire l'equità salariale tra uomini e donne. Secondo il rapporto ILO (2022), la certificazione si colloca come misura complementare ad altri strumenti di trasparenza retributiva, rafforzando la responsabilità aziendale e la reputazione dell'impresa.

Tra i Paesi dell'Unione Europea, la certificazione della parità non è ancora largamente diffusa, ma si sta progressivamente affermando. L'Italia è tra i Paesi pionieri, avendo introdotto un sistema di certificazione volontaria accessibile alle imprese pubbliche e private. Il sistema italiano prevede che le aziende certifichino di aver adottato politiche di pari opportunità, incluse misure concrete contro le discriminazioni retributive. Le imprese che ottengono la certificazione possono beneficiare di vantaggi concreti, sia economici, quali sgravi contributivi e premialità nei bandi pubblici, che reputazionali. In Islanda, Paese non UE ma spesso citato come esempio virtuoso nel rapporto, la certificazione della parità retributiva è obbligatoria per tutte le imprese con almeno 25 dipendenti. Le aziende devono dimostrare, attraverso un sistema di valutazione standardizzato, che uomini e donne ricevono pari retribuzione per lavori di pari valore. In caso di non conformità, sono previste sanzioni amministrative.

Secondo l'ILO, la certificazione ha il potenziale di rafforzare la cultura dell'equità salariale e di promuovere un miglioramento continuo delle pratiche aziendali. Tuttavia, la sua efficacia dipende dalla credibilità del processo di certificazione, dall'autonomia degli enti valutatori e dalla trasparenza dei criteri utilizzati.

Un ulteriore elemento rilevante è il legame tra la certificazione e gli altri strumenti di trasparenza: i dati contenuti nei report retributivi o gli esiti degli audit possono costituire la base tecnica per l'attribuzione della certificazione. In tal senso, la certificazione rappresenta uno strumento integrativo e di valorizzazione degli sforzi compiuti dalle imprese.

3.2 Le esperienze europee in tema di reporting

Nonostante il crescente interesse per la trasparenza retributiva, dei 38 paesi dell' OCSE solo circa la metà (21) hanno adottato sistemi di rendicontazione che impongono l'obbligo di rendere pubblici, integralmente o parzialmente, i relativi risultati (OCSE 2024). In Europa, la Danimarca è stata una delle prime nazioni ad adottare questa pratica: già nel 2006 ha introdotto l'obbligo di pubblicare i dati retributivi disaggregati per genere. Allo stesso modo, Francia e Germania hanno integrato nelle loro legislazioni misure mirate alla trasparenza salariale, tra cui la divulgazione delle retribuzioni medie per genere e di indicatori che misurano le disuguaglianze.

Alcuni Paesi richiedono inoltre alle aziende del settore privato di fornire informazioni più ampie rispetto ai differenziali salariali e alle retribuzioni di genere, includendo altri aspetti legati alla struttura occupazionale. Un esempio comune è la raccolta di dati sulla composizione di genere della forza

lavoro, obbligatoria in Stati come Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lituania, Portogallo e Spagna. In molti di questi Paesi, tali informazioni sono ulteriormente suddivise per categorie lavorative, come accade in Austria, Francia, Italia, Lituania, Portogallo e Spagna, o per tipologia contrattuale, con esempi concreti in Belgio, Francia, Germania, Italia, Portogallo e Spagna.

Sono richiesti anche altri dati disaggregati per genere non direttamente legati alle retribuzioni, come i tassi di assunzione, cessazione e promozione. Ad esempio, in Italia è obbligatorio riportare i tassi di promozione aziendale, un requisito presente anche in Francia. Ulteriori disposizioni includono la registrazione delle ore lavorate per genere in Paesi come Belgio e Italia.

Per migliorare la qualità dei dati raccolti, il rapporto OCSE del 2023 raccomanda di realizzare investimenti strategici rivolti alla digitalizzazione dei processi di reportistica da parte delle autorità politiche nazionali. Tali investimenti potrebbero comprendere lo sviluppo di strumenti digitali per calcolare le disparità salariali, l'adozione di piattaforme online per la raccolta centralizzata dei dati e l'utilizzo di banche dati esistenti che mettano in relazione datori di lavoro e dipendenti. Questi interventi non solo semplificherebbero le attività di monitoraggio e rendicontazione delle disuguaglianze retributive, ma migliorerebbero anche la precisione delle analisi effettuate.

Un esempio rilevante si trova in Francia, dove è stato introdotto un obbligo rigoroso di audit annuali sul divario salariale di genere. Dal 2019, tutte le organizzazioni pubbliche e private con almeno 50 dipendenti sono tenute a fornire dettagli sulla struttura occupazionale e retributiva, nonché a calcolare un indice di parità salariale basato su criteri specifici proporzionati alle dimensioni dell'impresa. Gli indicatori presi in esame vengono convertiti in un punteggio massimo pari a 100.

Per quanto riguarda la comunicazione degli obblighi normativi ai datori di lavoro, nella maggior parte dei paesi le autorità si limitano a pubblicare informazioni sui portali ministeriali online. Tuttavia, vi sono esempi di approcci più proattivi, come quello della Francia, che invia comunicazioni mirate via e-mail alle aziende interessate, includendo risorse utili per adempiere agli obblighi previsti. In Austria, oltre ai classici opuscoli informativi prodotti dalle autorità federali, i rappresentanti dei lavoratori collaborano attivamente con le istituzioni offrendo materiali esplicativi alle imprese. In Belgio, invece, i rappresentanti dei dipendenti ricevono una formazione specifica sui loro diritti e doveri nell'ambito degli organi di partecipazione aziendale.

Un aspetto critico riguarda la consapevolezza dei datori di lavoro in merito ai requisiti di rendicontazione, una dimensione poco misurata al di fuori delle verifiche di conformità. Ciò solleva il dubbio se i datori di lavoro siano realmente informati sulle specifiche informazioni che devono segnalare. In molti contesti risulta complesso stimare con precisione il livello di conoscenza normativa da parte dei datori di lavoro. Spesso, la conformità alle norme viene assunta come un indicatore indiretto della loro consapevolezza; tuttavia, questa riflette una combinazione di fattori, tra cui la comprensione delle regole, la capacità tecnica per soddisfarle e la volontà stessa di conformarsi. Nonostante i governi riconoscano che molti datori di lavoro siano poco informati sui requisiti di rendicontazione e sugli audit relativi al divario salariale di genere (OCSE, 2021), manca in molti paesi un sistema strutturato per misurare il livello effettivo di consapevolezza normativa da parte di questi soggetti.

Uno studio condotto su un campione ristretto di organizzazioni svedesi ha evidenziato significative lacune nella comprensione delle normative sulla rendicontazione, nonostante la Svezia sia riconosciuta per uno dei programmi più avanzati dell'OCSE in materia di trasparenza salariale.

Un'indagine del 2017 svolta dall'Ombudsman svedese per le pari opportunità ha mostrato che diversi datori di lavoro non erano consapevoli delle recenti modifiche apportate all'Equal Opportunities Act, incluse quelle sugli audit relativi alla parità retributiva. Lo stesso studio ha messo in luce differenze importanti tra piccole e grandi imprese: le organizzazioni con dipartimenti risorse umane specializzati si sono dimostrate più preparate nel rispettare gli obblighi normativi (Swedish National Audit Office, 2019). Le difficoltà nel valutare la conformità normativa non si sono limitate ai datori di lavoro, coinvolgendo anche i rappresentanti dei dipendenti. Le organizzazioni padronali hanno spesso segnalato problemi nell'identificare il livello di aderenza alle normative, mentre i rappresentanti dei lavoratori hanno fornito riscontri disomogenei, complicando ulteriormente il processo (Swedish National Audit Office, 2019).

In Finlandia, un'indagine del Ministero della Salute e della Socialità del 2020 ha evidenziato alcune cause di incompletezza nei report salariali. Lo studio, basato su un campione rappresentativo, ha rilevato che solo il 53% dei datori di lavoro aveva effettuato un audit sulla parità retributiva, un risultato in miglioramento rispetto a rilevazioni precedenti. Tuttavia, un terzo (35%) non aveva svolto verifiche, mentre il 12% non sapeva rispondere. Differenze notevoli sono emerse tra i settori pubblico e privato: l'86% dei datori di lavoro pubblici ha condotto audit retributivi contro il 50% del settore privato (Ministero degli Affari Sociali e della Salute, Finlandia, 2020).

Un aspetto interessante riguarda la correlazione tra la composizione di genere dei dipendenti e il rispetto delle normative. Nelle aziende a maggioranza maschile, solo il 48% era conforme ai requisiti per gli audit salariali, percentuale che sale al 59% nelle imprese a prevalenza femminile. Nel settore privato, inoltre, il 61% dei datori di lavoro non vedeva la necessità di condurre analisi salariali, un atteggiamento più diffuso tra imprese a leadership maschile (65%) rispetto a quelle a predominanza femminile (51%). Numerosi datori indicavano come principali ostacoli al rispetto normativo la frequenza e la qualità delle indagini salariali (Ministero degli Affari Sociali e della Salute, Finlandia, 2020).

Un altro nodo cruciale riguarda la comunicazione dei risultati delle attività di rendicontazione. Nei contesti aziendali, i rappresentanti dei dipendenti, come sindacati o comitati aziendali, sono spesso designati a ricevere i report sui divari salariali per trasmetterne i contenuti ai lavoratori; in altri casi, è previsto che la comunicazione avvenga direttamente ai dipendenti.

In molti Paesi, i datori di lavoro devono riferire al governo attraverso modalità specifiche. Tra quelli con tali requisiti figurano Danimarca, Francia, Italia, Lituania e Portogallo. In questi Stati, le aziende sono tenute a trasmettere dati precisi a un’agenzia governativa. Inoltre, Danimarca e Lituania prevedono che un ente pubblico conduca l’analisi del divario retributivo come parte del processo.

I programmi di trasparenza salariale mirano a promuovere l’equità retributiva e rendere visibili eventuali disparità di genere in termini di portata e natura. È dunque essenziale che i sistemi di reporting siano accessibili e chiari per lavoratori e parti interessate. I datori di lavoro devono garantire un flusso comunicativo efficace con i propri dipendenti o i loro rappresentanti.

Alcuni Paesi adottano norme specifiche per favorire il coinvolgimento degli stessi rappresentanti durante le fasi di revisione e rendicontazione. In Finlandia e Svezia, ad esempio, le procedure di reporting salariale e gli audit sulla parità retributiva vengono svolti con la collaborazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti, che devono essere puntualmente informati

In numerosi Paesi, i datori di lavoro sono obbligati a condividere i risultati delle attività di auditing e reporting sui divari retributivi con i rappresentanti dei lavoratori, una prassi consolidata in nazioni quali Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Lituania, Portogallo, Spagna e Svezia. Tuttavia, le modalità specifiche di adempimento variano significativamente. In Belgio, i risultati devono essere discussi all'interno del consiglio aziendale o della delegazione sindacale. In Finlandia, il confronto è previsto con un rappresentante dei dipendenti eletto o con la figura incaricata della sicurezza sul lavoro. In Italia, la condivisione deve avvenire con i sindacati aziendali, mentre in Austria l'obbligo di notifica coinvolge diversi organi di rappresentanza dei lavoratori.

Parallelamente, nella maggior parte di questi Paesi, vi è l'obbligo di comunicare i risultati delle analisi salariale direttamente ai dipendenti. Tale obbligo può essere assolto tramite i rappresentanti dei lavoratori, attraverso la pubblicazione di documenti accessibili al pubblico, come nel caso della Francia, o mediante contatti diretti con il personale aziendale. Tuttavia, alcuni Paesi presentano limitazioni. Ad esempio, in Belgio e in Italia non è esplicitamente richiesto informare direttamente i dipendenti. In Belgio, il ruolo comunicativo è limitato ai rappresentanti dei lavoratori, che possono divulgare l'esistenza dell'analisi, eventuali problematiche rilevate e l'avanzamento di un piano d'azione per fronteggiare tali criticità.

Un elemento centrale nell'assicurare trasparenza e accountability è il coinvolgimento delle autorità governative. In diversi Paesi, le aziende devono riferire i risultati delle analisi salariali a enti pubblici designati. In Danimarca, tali dati sono raccolti da Statistics Denmark nell'ambito dell'indagine sulla struttura dei guadagni. In Francia, la supervisione è affidata all'Ispettorato del Lavoro presso il Ministero del Lavoro, dell'Occupazione e dell'Inclusione. In Italia, le informazioni vengono gestite dal Consulente regionale per l'uguaglianza di genere. Analogamente, in Lituania e Portogallo tali funzioni spettano rispettivamente all'Ispettorato statale del lavoro e al Ministero del Lavoro.

Il sistema adottato in Francia rappresenta uno dei modelli più avanzati per la divulgazione delle informazioni correlate ai divari retributivi. I datori di lavoro francesi sono tenuti a dichiarare i risultati delle analisi alle autorità competenti e a renderle accessibili al Comitato Economico e Sociale (CSE) tramite il Database Economico e Sociale (BDESE). I dati comunicati includono i punteggi associati agli indicatori specifici (anche ove non calcolabili), la descrizione della metodologia adottata e i risultati aggregati sotto forma digitale. Qualora il punteggio complessivo non possa essere determinato, l'azienda deve fornire una spiegazione dettagliata delle motivazioni.

Circa metà dei Paesi che richiedono rendicontazioni relative alle retribuzioni impone la pubblicazione delle statistiche salariali disaggregate per genere. In alcuni casi, come in Spagna, tutte le informazioni raccolte devono essere rese integralmente accessibili al pubblico attraverso rapporti o piani d'azione. Altrove, solo una parte dei dati è soggetta a divulgazione. In Francia, ad esempio, sono resi noti il punteggio complessivo del Professional Equality Index e i risultati specifici degli indicatori collegati, escludendo tuttavia il rapporto dettagliato sui calcoli effettuati. In Lituania vengono pubblicate le statistiche salariali relative ai divari retributivi di genere e le medie salariali per genere. Nel caso del Portogallo, invece, i divari retributivi di genere sono riportati in forma aggregata per tutelare la riservatezza delle singole aziende.

3.3 Il sistema italiano: I rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile

In Italia, il sistema di reporting aziendale in materia di pari opportunità e parità di genere è regolato dall'articolo 46, del Decreto Legislativo 198/2006 (Codice delle pari opportunità) e successivamente rafforzato dalla Legge 162/2021 che interviene modificando la struttura e le caratteristiche del rapporto biennale rivolto alle aziende, sia pubbliche che private.

In particolare, le nuove disposizioni intervengono in maniera sostanziale sull'impianto previgente e delineano nuovi e più dettagliati parametri di composizione di tale rapporto periodico sulla situazione del personale, nuove modalità di redazione e procedurali e un rinnovato impianto sanzionatorio.

L'intervento del legislatore concerne uno strumento cruciale per far emergere alcuni tra i fattori alla base del divario retributivo di genere, renderli visibili e sanzionabili. Le modifiche introdotte mirano infatti a migliorare l'efficacia dei rapporti biennali quale strumento di trasparenza retributiva ma, anche a superare alcune criticità verificatesi nell'applicazione della legislazione preesistente, che disponeva l' obbligo per le aziende pubbliche e private con cento o più dipendenti di redigere, con cadenza biennale, un rapporto riguardante la situazione del proprio personale maschile e femminile, inviandolo poi alla Consigliera di Parità regionale e alle rappresentanze sindacali in sede aziendale. Le criticità, cui il nuovo impianto normativo intende intervenire, riguardano soprattutto la soglia dimensionale delle imprese chiamate a redigere il rapporto; il livello di aggregazione dei dati richiesti; l'impianto sanzionatorio.

In relazione a quanto detto, le nuove indicazioni per la redazione del rapporto, contenute nel decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con la Ministra delegata per le pari opportunità, prevedono in prima battuta l'estensione dell'obbligo di redazione del rapporto biennale alle aziende che impiegano più di 50 dipendenti, mentre le aziende sotto tale soglia potranno decidere di redigere il rapporto su base volontaria. La riduzione della soglia dimensionale delle aziende sottoposte all'obbligo, passando da quelle con più di 100 dipendenti a quelle con più di 50 dipendenti, rappresenta una novità rilevante, proprio perché rende lo strumento più rispondente al tessuto produttivo italiano, composto in prevalenza di piccole e medie imprese. Infatti, considerando la struttura produttiva italiana, la soglia dei 100 dipendenti copriva appena il 40% dell'occupazione dipendente del settore privato. L'abbassamento della soglia richiede tuttavia alcune considerazioni, poiché al variare della dimensione di impresa cambia radicalmente la sua struttura organizzativa, ed è dunque probabile che varino anche i fattori di discriminazione legati, ad esempio, all'organizzazione del lavoro, le definizioni delle singole posizioni lavorative (segregazione orizzontale), oppure i criteri di valutazione per le promozioni di carriera (segregazione verticale). Nelle grandi imprese, infatti, le posizioni apicali richiedono competenze più elevate e complesse, la struttura gerarchica è più articolata, e più significativa è dunque la segregazione verticale. Nelle imprese di minore dimensione la struttura gerarchica è più piatta e i fattori di discriminazione sono maggiormente legati alle componenti accessorie del salario, all'attribuzione delle mansioni, agli orari di lavoro, a mobilità e congedi, ecc. (Simonazzi, 2020).

La produzione del Rapporto biennale, in ogni modo, rappresenta un'occasione conoscitiva importante perché offre un bilancio articolato sull'occupazione di genere, e sul quadro complessivo delle donne nel mercato del lavoro regionale, fornendo elementi di dettaglio su eventuali progressi compiuti nel percorso di riequilibrio tra i generi nel mercato del lavoro oppure, al contrario, indicazioni circa disuguaglianze che ne ostacolano la realizzazione.

Le modifiche introdotte nel nuovo applicativo, rappresentate da quesiti più chiari e dalla richiesta di informazioni più dettagliate sulle caratteristiche delle retribuzioni, tentano di rendere maggiormente fruibili le informazioni nell'ambito di azioni giudiziarie contro le discriminazioni salariali. In passato la forte aggregazione dei dati disponibili ha di fatto rappresentato un limite, per i lavoratori e le lavoratrici e per le rappresentanze sindacali, nell'effettivo esercizio della tutela giudiziaria prevista dalla legge stessa in caso di discriminazione retributiva.

Nell'ottica di una maggiore trasparenza salariale, il nuovo applicativo richiede la compilazione di una ricca mole di informazioni funzionale a restituire il quadro circa: la composizione del personale; l'inquadramento e le condizioni di lavoro la distribuzione per genere delle tipologie contrattuali; le modalità di selezione; formazione e riqualificazione del personale, le misure di conciliazione vita-lavoro offerte; i criteri adottati per le progressioni di carriera. In particolare, i dati da rilevare riguarderanno: il numero dei lavoratori occupati distinti per sesso, il numero degli eventuali lavoratori distinti per sesso assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato (anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale), l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore o lavoratrice. Sempre nell'ambito del rapporto dovranno essere indicate le informazioni sui processi di selezione e di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulle eventuali politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

Proprio in ragione della maggiore specificità dei dati che ciascuna azienda italiana sopra i 50 dipendenti dovrà fornire e trasmettere, tale rapporto[22] potrà rappresentare una basilare fonte di informazioni e analisi funzionale alla costruzione di una fotografia dettagliata sullo stato delle aziende italiane in tema di perseguimento della parità di genere e, più nello specifico, fornire elementi dirimenti sui differenziali retributivi, dando evidenza al fenomeno complesso del *gender overall gap*.

La norma novellata mira così ad introdurre nuovi elementi conoscitivi finalizzati ad implementare sia la trasparenza dei sistemi retributivi e dei criteri applicati per valutare la professionalità individuale, precedentemente difficili da dipanare a causa dell'eccessiva aggregazione dei dati forniti.

Nella legge 162/2021, anche il meccanismo sanzionatorio risulta rafforzato poiché in passato le sanzioni di fatto hanno assunto una valenza facoltativa. Con l'attuale legge qualora, nei termini prescritti, non si trasmetta il rapporto, l'Ispettorato del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti deputati a ricevere il prospetto, invita le aziende a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580 e, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti e caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro. Va rilevato inoltre, l'invio del rapporto biennale rappresenta un

[22] Si precisa che con l'entrata in vigore della legge 162/2021 il suddetto rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica.

prerequisito per accedere alle gare pubbliche a valere su risorse del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ciò ai sensi decreto-legge Semplificazioni n. 77/2021.

Un elemento interessante introdotto attiene alla pubblicazione dell'elenco di aziende che hanno trasmesso il rapporto, e di quelle che non lo hanno trasmesso, in un'apposita sezione del sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La pubblicazione dei suddetti elenchi risponde alla finalità di rendere di pubblico dominio sia i comportamenti delle aziende virtuose ma anche quelli negligenti, attuando, in una logica di naming *and shaming*, un meccanismo di pressione nei confronti delle imprese inadempienti.

Ulteriori aspetti di novità riguardano, il ruolo di alcuni attori e la definizione di un preciso processo di lavoro, di trasmissione e verifica delle informazioni raccolte. Infatti, una volta che i dati saranno caricati telematicamente sull'applicativo *ad hoc*, dovranno essere trasmessi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA o RSU) , verificati ed elaborati dalle consigliere di parità[23] territorialmente competenti e inviati sotto forma di rapporto alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro , al Dipartimento per le pari opportunità, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Infine, appare opportuno, un breve riferimento all'istituzione all'art.5[24] della legge che prevede l'introduzione della certificazione della parità di genere, finalizzata a individuare e riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro volte a ridurre il divario di genere. La misura prevede l'erogazione di diversi istituti di premialità, tra cui incentivi, sgravi contributivi e vantaggi nelle gare per fondi europei o per l'aggiudicazione degli appalti, come già previsto per i fondi connessi ai PNRR, alle aziende virtuose, a fronte della presentazione di una certificazione attestante le misure adottate per ridurre il divario di genere.

[23] Le consigliere regionali di parità a loro volta possono accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa con modalità telematica anche alle RSA.

[24] Al fine di incoraggiare le aziende ad avviare la procedura di certificazione ha previsto due vantaggi: un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda e l'ottenimento di un punteggio premiale per la partecipazione a bandi e fondi europei, nazionali e regionali. La Legge di Bilancio per il 2022, invece, incrementando la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (fondo che già istituito presso il Ministero del Lavoro con la legge di Bilancio 2021), ha stanziato risorse utilizzabili per interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere da parte delle imprese. Inoltre, è stato istituito un Fondo per il finanziamento delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione.

Capitolo 4.

La direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la parità di retribuzione per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore tra donne e uomini.

4.1 Introduzione

L'Unione europea, parallelamente ad un numero crescente di stati membri, ha avviato l'implementazione di misure volte alla trasparenza retributiva quale strumento di rilevazione delle possibili discriminazioni retributive e quale punto di partenza per il loro superamento. Il presupposto di base riguarda la necessità di avere maggiori e più dettagliate informazioni sulle retribuzioni, tali da rilevare possibili discriminazioni salariali esistenti, influendo sulla capacità di tutti gli attori (lavoratori e lavoratrici, datori di lavoro e parti sociali) di orientare le proprie scelte e i propri processi decisionali su dati oggettivi.

Si tratta, dunque di intervenire a sostegno dei lavoratori e delle lavoratrici per migliorarne l'accesso alle informazioni e affrontare le potenziali asimmetrie informative inerenti le retribuzioni tra uomini e donne ma al contempo supportare i datori di lavoro nel rilevare disuguaglianze e discriminazioni retributive di genere, la cui sussistenza potrebbe influire negativamente sul buon funzionamento e sulla produttività dell'impresa.

Secondo uno studio della Commissione europea[25] l'introduzione di strumenti efficaci di trasparenza retributiva potrebbe incidere positivamente sulla riduzione del divario retributivo tra i sessi. In particolare, fornire ai lavoratori il diritto di ottenere informazioni sulle retribuzioni all'interno delle loro imprese ridurrebbe il divario retributivo di genere tra lo 0,33 e lo 0,5%, parallelamente una regolare rendicontazione dei livelli retributivi da parte delle imprese ridurrebbe il divario retributivo di genere tra lo 0,66 e l'1,5%, mentre le verifiche sulla parità di retribuzione condotte dai datori di lavoro ridurrebbero il divario retributivo di genere tra lo 0,66 e il 2 %. Inoltre, il diritto dei lavoratori a ottenere informazioni sulle retribuzioni, rendicontazione della trasparenza retributiva, audit sulla parità retributiva e l'integrazione della parità retributiva nella contrattazione collettiva - potrebbe avere un effetto cumulativo di riduzione del divario retributivo di genere tra l'1,65% e il 4,33%. La Commissione europea ha stimato che la certificazione obbligatoria sui livelli retributivi, da parte delle imprese, genererebbe un beneficio economico netto annuo di 18 miliardi di euro in tutta l'Unione europea, a fronte di soli 108 milioni di euro di investimento quali costi di conformità. Pertanto, l'avanzo netto totale derivante dall'adozione di misure di trasparenza retributiva basate sulla reporting costante delle retribuzioni sarebbe di 17,892 miliardi di euro all'anno (Hofman et al., 2020; European Commission, 2014).

Va rilevato che, nonostante l'adozione della raccomandazione sulla trasparenza retributiva nel 2014, circa in un terzo degli Stati membri dell'UE, le misure volte ad aumentare la trasparenza retributiva sono del tutto assenti. Inoltre, attualmente in Europa non esistono misure minime in materia di trasparenza retributiva, infatti, la maggior parte dei Paesi si affida ad una combinazione di misure. Come rileva l'ILO in una recente ricerca, le politiche in materia, implementate a livello europeo, sono strutturate intorno

[25] European Commission, Evaluation Report of the 2014 Pay Transparency Recommendation

a diversi approcci: consentire ai dipendenti di richiedere e accedere alle informazioni sui livelli retributivi nella loro azienda; richiedere ai datori di lavoro trasparenza sulle retribuzioni di partenza prima di concorrere per una posizione lavorativa; vietare ai datori di lavoro di richiedere la storia salariale di un dipendente/di un potenziale dipendente; creare un organismo indipendente che fornisca ai fattori di lavoro una certificazione di parità retributiva; obbligare le imprese, con una certa soglia di dipendenti, a pubblicare informazioni su genere e retribuzione; effettuare audit regolari su genere e retribuzione nelle imprese con una soglia minima di dipendenti; effettuare valutazioni periodiche delle retribuzioni nelle imprese con il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori; promuovere la discussione sulla parità di retribuzione e sulle verifiche salariali durante la contrattazione collettiva.

Sulla base di tale evidenza la Commissione europea ha elaborato uno specifico Piano d'azione, articolato in specifiche aree di intervento, per affrontare il divario retributivo di genere[26] e, nella primavera del 2023 ha varato la direttiva 970/2023.

4.2 La direttiva 970 del 2023

Il 17 maggio 2023 è stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea la Direttiva 2023/970/UE con l'obiettivo di rafforzare il principio della parità di retribuzione per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore tra donne e uomini. La direttiva introduce un complesso insieme di regole e strumenti, al fine di rendere più efficace l'applicazione del principio della parità retributiva, già sancito da una solida base giuridica a livello sia europeo che nazionale.

Essa si fonda su principi giuridici essenziali, sanciti dai trattati e dalla legislazione dell'Unione europea, nonché su norme internazionali che tutelano la parità di trattamento e l'uguaglianza di genere, a partire dall'Articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE) che stabilisce il principio di parità retributiva per lavoro di pari valore tra uomini e donne, imponendo agli Stati membri l'obbligo di garantirne il rispetto nei sistemi di retribuzione nazionale. Tale impegno è rafforzato nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea che attraverso l'articolo 23 sancisce il principio di uguaglianza tra uomini e donne, richiedendo agli Stati di garantirne l'applicazione in tutti i settori, inclusi l'occupazione e le condizioni salariali. A questa cornice normativa si aggiungono poi le direttive sulla parità di genere e la non discriminazione, tra cui la direttiva 2006/54/CE, che promuove pari opportunità e trattamento tra uomini e donne in ambito lavorativo e professionale e stabilisce obblighi specifici per prevenire la discriminazione di genere. La direttiva 970/2023 trae inoltre ispirazione dalle norme internazionali, in particolare quelle dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), come la Convenzione n. 100 sull'eguaglianza retributiva per lavoro di pari valore e la Convenzione n. 111 contro la discriminazione in ambito occupazionale. L'adozione della raccomandazione sulla trasparenza retributiva nel 2014 e del conseguente Piano d'azione articolato in specifiche aree di intervento[27],

[26] COM/2017/0678 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo, Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019, Affrontare il problema del divario retributivo di genere. Il piano prevede diversi obiettivi specifici quali: Migliorare l'applicazione del principio di parità retributiva; Combattere la segregazione nelle professioni e nei settori; combattere la segregazione verticale; agire sulla valorizzazione delle competenze delle donne; svelare le disuguaglianze e gli stereotipi; agire per superare il divario retributivo di genere.

[27] COM/2017/0678 final, Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio e al Comitato Economico e Sociale Europeo, Piano d'azione dell'UE per il 2017-2019, Affrontare il problema del divario retributivo di genere. Il piano prevede diversi obiettivi specifici quali: Migliorare l'applicazione del principio di parità retributiva; Combattere la segregazione nelle professioni e nei settori; combattere la segregazione verticale; agire sulla valorizzazione delle competenze delle donne; svelare le disuguaglianze e gli stereotipi; agire per superare il divario retributivo di genere

introducono misure per garantire maggiore trasparenza sulle retribuzioni, favorendo l'uguaglianza salariale tra uomini e donne per lavori di pari valore[28].

Tuttavia, tutte le fonti giuridiche poste in essere, siano esse di diritto primario, secondario o *soft law* non si sono rivelate capaci di produrre i cambiamenti auspicati nel contrastare le discriminazioni retributive e superare i gap di genere nelle retribuzioni[29], spingendo pertanto il legislatore europeo a varare una direttiva con l'obiettivo di intervenire non sull'estensione del principio, già fortemente rafforzato dalla giurisprudenza europea, ma sulla sua disapplicazione.

La scarsa effettività del principio di parità retributiva trova riscontro anche nei dati rilevabili nelle statistiche descrittive laddove il divario retributivo di genere resta infatti tutt'oggi uno dei maggiori ostacoli al raggiungimento della parità di genere e si connota quale fenomeno comune a tutti i paesi membri dell'Unione europea (si veda cap 2.).

La Direttiva 2023/970 introduce una serie di misure che, se adottaste efficacemente, potrebbero rappresentare un cambiamento strutturale nel mercato del lavoro europeo, promuovendo una cultura maggiormente inclusiva e paritaria.

Essa trae origine da due processi in atto; il primo riguarda l'attuazione del Pilastro europeo dei diritti sociali e della Strategia dell'Unione europea per l'Uguaglianza di Genere 2020-2025 che pongono una nuova enfasi sulle questioni relative al mercato del lavoro e alla parità di genere[30]; l'altro riguarda gli esiti delle diverse valutazioni che la Commissione europea ha condotto sulle pregresse misure europee legate all'implementazione del principio della parità di retribuzione che ne hanno messo in evidenza la mancata effettività e alcuni aspetti critici soprattutto in riferimento mancanza di chiarezza e certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e sull'opacità dei sistemi retributivi: *l'applicazione del principio della parità di retribuzione è ostacolata da una mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi, da una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore e da ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione. I lavoratori non dispongono delle informazioni necessarie per presentare un ricorso in materia di parità di retribuzione che abbia buone possibilità di successo e, in particolare, delle informazioni sui livelli retributivi delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Una maggiore trasparenza consentirebbe di rivelare pregiudizi e*

[28] I principali punti stabiliti dalla raccomandazione:
Diritto di accesso alle informazioni retributive - Consente ai lavoratori di conoscere i criteri utilizzati per determinare le retribuzioni e le differenze salariali all'interno dell'azienda, così da valutare la correttezza della propria retribuzione rispetto a quella dei colleghi.
Audit salariali e relazione sul divario retributivo - Promuove l'introduzione di audit e rapporti periodici nelle aziende (soprattutto di grandi dimensioni) per valutare e comunicare le eventuali disparità retributive tra generi e le politiche aziendali per affrontarle.
Analisi e revisione delle pratiche di valutazione del lavoro - Incoraggia le aziende a definire criteri chiari e neutri per valutare il valore del lavoro, evitando *bias* di genere e discriminazioni nei processi di determinazione della retribuzione.
Azioni per promuovere l'uguaglianza retributiva - La raccomandazione esorta i governi nazionali e le organizzazioni datoriali a intraprendere azioni concrete per ridurre il divario di genere, come incentivi per le imprese che promuovono la parità salariale.
[29] Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), OJ L 204, 26.7.2006. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054; Commission Recommendation of 7 March 2014 on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency. OJ L 69/112, 8.3.2014. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124

[30] Essa rappresenta anche una delle misure legislative principali per concretizzare gli obiettivi della Strategia stessa in materia di parità retributiva e trasparenza salariale.

discriminazioni di genere nelle strutture retributive di un'impresa o di un'organizzazione (considerando 11).

Gli strumenti finora introdotti dagli stati membri per realizzare la parità retributiva nel lavoro hanno infatti risentito di una serie di criticità relative, in primis, alla mancanza di trasparenza nei sistemi retributivi ma anche all'assenza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore nonché gli ostacoli procedurali incontrati dalle vittime di discriminazione in sede di giudizio (Vallauri 2023)[31]. Infatti, a fronte di un divario retributivo di genere costante in tutti i paesi dell'Unione, nell'ambito delle valutazioni condotte, la Commissione europea ha rilavato l'esiguità di cause sulle discriminazioni retributive nei paesi europei, constatando una evidente difficoltà da parte di lavoratrici e i lavoratori che sospettano una discriminazione retributiva di produrre le informazioni necessarie per sostenere la propria posizione in giudizio (Commissione europea 2013 e 2021[32]): *Una generale mancanza di trasparenza sui livelli retributivi all'interno delle organizzazioni mantiene una situazione in cui la discriminazione retributiva e il pregiudizio basati sul genere rischiano di non essere individuati o, anche qualora si sospettino, sono difficili da dimostrare. Sono pertanto necessarie misure vincolanti per migliorare la trasparenza retributiva, incoraggiare le organizzazioni a rivedere le loro strutture salariali per garantire la parità di retribuzione tra donne e uomini che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore e per consentire alle vittime di discriminazione di far valere il loro diritto alla parità di retribuzione. Tali misure vincolanti devono essere integrate da disposizioni che chiariscano i concetti giuridici esistenti, quali i concetti di retribuzione e di lavoro di pari valore, e da misure volte a migliorare i meccanismi di applicazione e l'accesso alla giustizia* (considerando 16)

L'esigenza di disporre di informazioni retributive più dettagliate e complete emerge come presupposto fondamentale per identificare e prevenire eventuali discriminazioni salariali dirette o indirette. Tali dati, infatti, possono supportare tutti gli attori coinvolti – lavoratori e lavoratrici, datori di lavoro – nel compiere scelte e assumere decisioni fondate su elementi oggettivi ma parallelamente possono supportare le parti sociali e gli organismi di parità nell'esercizio del loro ruolo di supporto nelle sedi giudiziarie. L'accesso alle informazioni salariali da parte dei lavoratori e delle lavoratrici si configura quale elemento fondamentale per ridurre le asimmetrie informative di genere, ma, al contempo esso può rivelarsi un utile strumento anche a supporto dei datori di lavoro fornendo loro gli strumenti necessari per rilevare e correggere eventuali disparità retributive presenti in azienda.

La Direttiva, che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026 da tutti gli stati membri dell'Unione europea, richiede un significativo investimento sulla trasparenza retributiva, inteso quale elemento non solo utile ma necessario per garantire ai lavoratori e alle lavoratrici l'esercizio di un loro diritto in caso di discriminazione retributiva. L'obiettivo principale della direttiva emerge dall'art. 1 nel quale si afferma che essa mira a: stabilire prescrizioni minime intese a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; eliminare la discriminazione basata sul sesso potenziando la trasparenza dei sistemi retributivi; a rafforzare l'applicazione dei diritti e degli obblighi relativi alla parità retributiva. Essa *si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e privato, ai candidati a un impiego e a tutti i lavoratori e le lavoratrici con un contratto di lavoro un rapporto di lavoro quale definito dal diritto, dai contratti collettivi e/o dalle prassi in vigore in ciascuno Stato membro, tenendo in considerazione la giurisprudenza della Corte di giustizia* (art. 2).

[31] M. L., Vallauri, direttiva 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva. In Lavoro Diritti Europa n.3/2023.
[32] European Commission, Evaluation Report of the 2014 Pay Transparency Recommendation- aggiungi 2021

Sembra opportuno quanto scontato specificare che il riferimento alle prescrizioni minime non vada inteso come una limitazione al mantenere e/o introdurre, da parte degli Stati membri, disposizioni più favorevoli rispetto a quelle stabilite dalla direttiva. Al contrario invece, in nessun caso la sua attuazione negli ordinamenti nazionali, potrà prevedere azioni che riducano il livello di protezione nelle aree coperte dalla norma europea (art. 27).

Con la sua adozione il legislatore europeo introduce alcune innovazioni anche sul piano definitorio. Ci si riferisce in particolare alla definizione di retribuzione che ai sensi della direttiva in oggetto vede integrare non solo la parte variabile della retribuzione ma anche tutti i benefit a vario titolo erogati: *«retribuzione»: il salario 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)*. Essa, anche alla luce della consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione europea, propende dunque per un concetto ampio di retribuzione includendovi tutti gli elementi che un lavoratore o una lavoratrice ricevono dal proprio datore di lavoro in virtù del rapporto di lavoro. Tale innovazione risulta dirimente vista la crescente consapevolezza, non solo accademica, dell'esistenza di un legame tra la distribuzione della parte variabile della retribuzione e l'aumento delle disuguaglianze retributive di genere (Zwysen 2021) imputabile a come sono distribuite e quantificate le voci accessorie della retribuzione (Vallauri 2023)[33].

Un'ulteriore innovazione riguarda la definizione di discriminazione intersezionale che all'art. 3 è definita come "discriminazione fondata su una *combinazione* di discriminazioni fondate sul sesso e su qualunque altro motivo di cui alla direttiva 2000/43/CE o alla direttiva 2000/78/CE"; "può implicare un'intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza qualora il lavoratore appartenga a uno o più gruppi protetti contro la discriminazione [...]" (considerando 25) fondata su uno dei fattori previsti dalle Direttive 2000/43/CE e 2000/78/CE (razza o origine etnica, religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale). Si tratta di un importante inquadramento definitorio che riconosce e attribuisce all'intersezione dei diversi fattori di rischio discriminazione un ruolo di moltiplicatore di disparità, sinora solo trattati come fenomeni monolitici tali da ignorare le complessità delle dinamiche che contraddistinguono la vita sociale[34].

Oltre al fondamentale piano definitorio, nella direttiva in esame, le discriminazioni intersezionali la sono citate anche negli articoli relativi al diritto di risarcimento e alle sanzioni (art. 16-23) dove si specifica che le sanzioni efficaci, proporzionate e dissuasive, applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione, "tengono conto di eventuali fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione, che possono includere la discriminazione intersezionale" (Bello e Mancini 2023)[35].

4.3 Le misure di trasparenza salariale

[33] M.L Vallauri, Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva, in Lavoro Diritti Europa, 2023, n. 3.
[34] La trattazione di questo specifico aspetto è rinviata al cap. 9.
[35] Intersectional discrimination and Directive 2023/970/EU on equal pay between men and women di Barbara G. Bello e Letizia Mancini.

Le misure di trasparenza salariale delineate dal legislatore europeo si articolano su quattro direttrici fondamentali: la prima riguarda la trasparenza retributiva per i candidati in cerca di occupazione[36]; la seconda riguarda la fase di svolgimento del rapporto di lavoro e concerne il diritto all'informazione dei lavoratori subordinati, i quali possono richiedere al proprio datore di lavoro informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli salariali medi, disaggregati per genere, relativamente a categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o mansioni di pari valore; la terza introduce *standard* relativi ai dispositivi di rilevazione del divario retributivo di genere per i quali i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti sono tenuti a pubblicare, all'interno della loro organizzazione, in maniera sistematica e ricorrente, i dati sul divario retributivo tra lavoratrici e lavoratori; l'ultima misura introduce la *c.d.* valutazione congiunta delle retribuzione che viene richiesta nel caso in cui la rilevazione effettuata mostri un divario retributivo di genere pari o superiore al 5%. Se il datore di lavoro non è in grado di giustificare tale disparità sulla base di fattori oggettivi e neutri rispetto al genere, egli sarà obbligato a effettuare una valutazione delle retribuzioni in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, finalizzata non solo a evidenziare i differenziali di genere nelle retribuzioni ma soprattutto a superarle entro un periodo ragionevole, anche in collaborazione con l'ispettorato del lavoro e con l'organismo di parità previsto.

Nel contesto della Direttiva, le informazioni sulle retribuzioni e la facoltà di richiederle al datore di lavoro si configurano quale diritto per il lavoratore e la lavoratrice che possono richiedere e ricevere, in forma scritta (anche attraverso i rappresentanti dei lavoratori o un organismo per la parità), informazioni relative al proprio livello retributivo ma anche quelle relative alla retribuzione media, disaggregata per genere, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Proprio al fine di garantire l'accessibilità alle informazioni retributive, la Direttiva impone una serie di obblighi ai datori di lavoro, a cominciare da quello di informare annualmente i lavoratori circa il loro diritto all'informazione in materia retributiva. I datori di lavoro devono inoltre rendere accessibili ai lavoratori le informazioni riguardanti i criteri — che devono essere oggettivi e neutri rispetto al genere — utilizzati per la determinazione della retribuzione, i livelli retributivi e le modalità di progressione economica.

Obiettivo di tali disposizioni è quello di migliorare l'accesso alle informazioni retributive che dovranno essere fornite in modo chiaro e comprensibile ai/alle dipendenti, ai/alle candidati/e a un impiego e anche alle persone con disabilità, ma anche quello di impedire che i datori di lavoro applichino condizioni sfavorevoli o adottino misure ritorsive nei confronti dei dipendenti che esercitano il diritto di richiedere i dati sulle retribuzioni. L'introduzione di tali obblighi informativi impone ai datori di lavoro la divulgazione delle proprie politiche retributive e rappresenta un elemento fondamentale orientato a spezzare il circolo vizioso creatosi tra l'esistenza formale dei diritti e la loro inefficace applicazione. Ne scaturisce un duplice risultato: da un lato, si promuove il principio della trasparenza retributiva; dall'altro, si rafforza il controllo da parte dei lavoratori e delle parti sociali, rendendo il rispetto degli obblighi meno dipendente dalla sola volontà dei datori di lavoro (Guaglianone 2023).

[36] La trasparenza deve essere garantita anche nelle relazioni precontrattuali dunque già nella fase assuntiva, per assicurare ai candidati e alle candidate la possibilità di contrattare attivamente e con piena consapevolezza le condizioni di lavoro, peraltro in linea e a integrazione con quanto già disposto dall'art. 14 Direttiva (CE) 54/2006. Le informazioni riguardano, in particolare, la retribuzione e l'inquadramento iniziale, i relativi criteri di assegnazione e le fonti di regolazione (art. 5).

La direttiva in oggetto impone agli Stati membri di stabilire l'obbligo per i datori di lavoro, sia pubblici che privati, di comunicare gli indicatori di parità retributiva secondo scadenze e frequenze definite. A partire da giugno 2027, le aziende e gli enti con almeno 250 dipendenti dovranno trasmettere all'autorità nazionale competente un rapporto annuale sul divario salariale di genere interno, mentre le aziende con 150-249 dipendenti, la comunicazione sarà richiesta ogni tre anni. Anche le imprese con 100-149 dipendenti dovranno fornire i dati con cadenza triennale ma a partire da giugno 2031. Sebbene nessun obbligo sia previsto per le organizzazioni con meno di 100 dipendenti, gli Stati membri possono, ai sensi delle normative nazionali, richiedere ai datori di lavoro con meno di 100 dipendenti di fornire informazioni retributive. In tale contesto, si ricorda che l'art. 46 del d.lgs. 198/2006, modificato dalla L. 162/2021, nel nostro ordinamento, già stabilisce l'obbligo per le aziende pubbliche e private con oltre cinquanta dipendenti di redigere, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Secondo quanto disposto dall'art. 9 della direttiva, i datori di lavoro dovranno valutare il livello dei differenziali retributivi di genere calcolandoli attraverso i seguenti indicatori: il divario retributivo di genere; il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili; il divario retributivo mediano di genere; il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili; la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili; la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo; il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili. Il differenziale salariale è dunque calcolato come differenziale salariale grezzo (o *unadjusted*), l'indicatore adottato anche da Eurostat, ed è misurato in due punti specifici della distribuzione salariale: la media e la mediana.

4.4 Il divario sentinella

Dopo aver completato l'analisi richiesta dalla reportistica prevista dall'art. 9, i datori di lavoro sono tenuti a trasmettere le informazioni ad un novero di soggetti composto dai rappresentanti sindacali, dall'ispettorato del lavoro agli organismi di parità (su richiesta). Quando in esito a tale reportistica emerge un divario retributivo di genere di pari o superiore al *divario sentinella* del 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori, non giustificato da motivazioni oggettive e neutre sotto il profilo di genere e che il datore di lavoro non ha provveduto a correggere entro 6 mesi, sarà necessario avviare la *c.d.* valutazione congiunta delle retribuzioni, vale a dire attivare uno strumento volto a monitorare e correggere eventuali differenze retributive tra uomini e donne all'interno dell'organizzazione operata in collaborazione tra il datore di lavoro in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori. Tale valutazione dovrà perseguire l'obiettivo di correggere i differenziali retributivi immotivati entro un periodo di tempo ritenuto ragionevole rispettando e includendo alcuni elementi. Essa dovrà esaminare a fondo la distribuzione retributiva per identificare eventuali disparità di genere attraverso un'analisi di genere, che valuti la percentuale di lavoratori o lavoratrici presenti in ogni categoria, mettendoli in relazione ai dati salariali medi per uomini e donne, includendo anche eventuali benefici variabili o supplementari, così da ottenere un quadro completo delle retribuzioni effettive e degli eventuali differenziali di genere. Sarà inoltre necessario analizzare le motivazioni delle disparità salariali, cercando di individuare spiegazioni fondate su criteri oggettivi, neutrali e condivise con i rappresentanti

dei lavoratori. Infine, si dovrà procedere a identificate le misure correttive necessarie al superamento delle disuguaglianze retributive non giustificate.

Le misure previste dalla direttiva finalizzate a rendere maggiormente fruibile ai lavoratori e alle lavoratrici l'insieme delle informazioni sulle retribuzioni parallelamente richiedono ai datori di lavoro, sia pubblici che privati, uno sforzo verso l'adozione di una cultura maggiormente orientata alla trasparenza e alla parità. A supporto di tale ottica, la direttiva richiede agli Stati membri di prevedere sanzioni efficaci in caso di non rispetto delle norme previste: non c'è dunque spazio per alcuna reticenza. Se ci fosse, si concretizzerebbe l'inadempimento delle specifiche obbligazioni fissate *ex-lege* di rendere informazioni al lavoratore, alla rappresentanza sindacale e, eventualmente alle istituzioni di parità; inadempimento sanzionabile mediante il rinvio a un regime penale/amministrativo, anch'esso da costruire. Inoltre, in caso di accertamento dei violazione del principio di parità retributiva viene previsto il diritto al risarcimento del danno che dovrà essere pieno e proporzionato e prevedere il recupero integrale delle retribuzioni arretrate, ivi compresi i *benefits* collegati nonché il risarcimento per le opportunità perse. Si disvela così anche una finalità più marcatamente "punitiva" della direttiva proprio in relazione alla possibilità per gli Stati membri di introdurre altri «provvedimenti» o, comunque, sanzioni «efficaci, proporzionate e dissuasive» idonee a realizzare un «reale effetto deterrente» che tenga conto altresì di eventuali fattori aggravanti o attenuanti pertinenti applicabili alle circostanze della violazione (Lamberti, 2024).

4.5 Il lavoro di pari valore

Le disposizioni contenute nella direttiva 970/2023, in particolare all'art.4, intendono ribadire e rafforzare il principio del lavoro di pari valore, stabilendo che uomini e donne devono ricevere una retribuzione uguale per lavori di pari valore: *Gli Stati membri adottano le misure necessarie per garantire che i datori di lavoro dispongano di sistemi retributivi che assicurino la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (art 4).* Tuttavia, affinché il diritto alla parità di retribuzione sia effettivamente garantito è necessario introdurre chiarimenti sul concetto di lavoro di pari valore, conformemente a quanto stabilito dalla giurisprudenza della corte di giustizia europea. Proprio in virtù di ciò la direttiva dispone che siano sviluppati strumenti o metodologie facilmente accessibili per valutare e confrontare il valore del lavoro in maniera tale da consentire una comparazione oggettiva tra lavoratori in termini di valore del lavoro, utilizzando criteri neutrali rispetto al genere e, ove possibile, concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

Proprio per facilitare l'applicazione del concetto di lavoro di pari valore, gli attuali orientamenti dell'Unione hanno esplicitato alcuni fattori definiti essenziali e sufficienti per valutare i compiti svolti in un'organizzazione, vale a dire: le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. indipendentemente dal settore economico cui appartiene l'organizzazione. Poiché non tutti i fattori sono ugualmente rilevanti per una determinata posizione, ciascuno dei quattro fattori dovrebbe essere ponderato dal datore di lavoro in funzione della pertinenza di tali criteri per il lavoro o la posizione in questione (considerando 26).

Sembra scontato precisare che ciò non implica l'impossibilità per i datori di lavoro di applicare retribuzioni diverse a lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, ma si richiede che tali differenze siano fondate su criteri oggettivi, neutrali rispetto al genere e privi di pregiudizi che agevolerà o consentirà, a livello nazionale, la rilevazione della discriminazione, superando anche

l'orientamento giurisprudenziale che ha sinora consentito erogazioni e premi differenziati discrezionalmente (Zilli, 2021).

La definizione di "stesso lavoro e lavoro di pari valore" rappresenta uno degli aspetti più delicati e, al contempo, importanti per consentire alla Direttiva di conseguire l'obiettivo, più urgente e sfidante, rappresentato dalla restituzione di valore ai lavori più femminilizzati, un obiettivo la cui realizzazione al livello interno chiama in causa l'efficacia della contrattazione collettiva e la capacità del sindacato di rappresentare e difendere gli interessi delle lavoratrici (Vallauri, 2023).

I dati dimostrano che maggiore è la presenza di occupate in un'impresa, minore sarà il livello dei salari rispetto a settori simili. Quando la presenza femminile supera il 65% della forza lavoro retribuita, i salari risultano inferiori rispetto a quelli in contesti con una composizione più mista, e il divario aumenta ulteriormente quando le donne costituiscono oltre il 90% della forza lavoro aziendale (ILO, 2019). Inoltre, man mano che un settore o una professione vede una crescente presenza femminile, gli uomini tendono ad abbandonarlo, portando a una maggiore segregazione di genere e a una svalutazione del lavoro svolto nelle professioni che si femminilizzano progressivamente (Block, 2023).

La direttiva introduce dunque alcune prescrizioni necessarie a valutare se un lavoro possa essere considerato di pari valore, ciò al fine di consentire ai lavoratori di dimostrare di esser stati trattati in modo meno favorevole rispetto ad un omologo di sesso diverso che svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Tale regola si applica anche nel caso in cui non esista un riferimento reale ma solo ipotetico. Tale elemento risulta dirimente perché supera un significativo ostacolo che le potenziali vittime di discriminazioni retributive di genere possono trovarsi ad affrontare, specialmente nei mercati del lavoro caratterizzati da una forte segregazione di genere, solitamente collegata a condizioni di lavoro peggiorative e a livelli retributivi bassi. In tali contesti, infatti, l'obbligo di reperire un termine di paragone del sesso opposto rende pressoché impraticabile la presentazione di un ricorso per il diritto alla parità salariale. Il riferimento ai comparatori ipotetici è indicato solo nel considerando 28 e al comma 3 dell'art 19 che recita: *Qualora non sia possibile individuare un riferimento reale, è consentito utilizzare qualsiasi altro elemento di prova per dimostrare una presunta discriminazione retributiva, comprese statistiche o un confronto sul modo in cui un lavoratore sarebbe trattato in una situazione analoga*.

Prima dell'intervento della direttiva che all'art.19 comma 1 stabilisce " *Nel determinare se i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, la valutazione volta a stabilire se i lavoratori si trovano in una situazione analoga non si limita alle situazioni in cui i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile lavorano per lo stesso datore di lavoro, ma è estesa alla fonte unica che stabilisce le condizioni retributive. Per fonte unica si intende quella che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori*, la legislazione europea non consentiva confronti intersettoriali, a meno che non vi fosse una fonte unica a stabilire le condizioni di lavoro. Su tali questioni si è diverse volte pronunciata la Corte di Giustizia dell'Unione europea (CGUE)- di cui la direttiva recepisce gli orientamenti- sia nella sentenza relativa al caso Lawrence (Causa C-320/00: ECLI:EU:C:2002:498) secondo ciò, *in determinate circostanze, il principio di parità retributiva non si applica esclusivamente a situazioni in cui uomini e donne lavorano per lo stesso datore di lavoro* ma anche quello relativo alla "fonte unica" derivante da un caso di parità salariale della sentenza Tesco (K e altri contro Tesco Stores Ltd C-624/19).

Nel 2021 nel periodo che ha preceduto la Brexit circa 6.000 lavoratrici dei supermercati Tesco, un rivenditore al dettaglio che vende prodotti in rete e in 3200 negozi nel Regno Unito, hanno avviato una

richiesta di pronuncia pregiudiziale al tribunale del lavoro del Watford reclamando di non aver beneficiato di una pari retribuzione per uno stesso lavoro, in violazione sia della legislazione nazionale nonché dell'art.157 del TFU. A riprova di tale violazione le lavoratrici impiegate presso i negozi Tesco affermano di non avere ricevuto la stessa retribuzione dei lavoratori di sesso maschile impiegati presso i centri di distribuzione, richiedendo che le loro retribuzioni venissero comparate in ragione di condizioni di lavoro comuni. Il giudice britannico ha proceduto sospendendo il procedimento e sottoponendolo alla CGUE. Le due questioni pregiudiziali riguardavano l'efficacia diretta dell'art 157 del TFUE in relazione al fatto che le ricorrenti svolgevano un lavoro di pari valore pari a quello dei lavoratori con cui veniva effettuato il raffronto. La seconda (in caso di risposta negativa al primo quesito) se il criterio dell'unica fonte per la comparabilità di cui all'art 157 fosse distinto dalla questione del pari valore del lavoro. In sede di sentenza la CGUE dichiara che l'art 157 TFUE deve essere interpretato nel senso che ha efficacia diretta nelle controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per un lavoro di pari valore sancito da tale articolo. Tale sentenza rileva il divieto di trattare in maniera differenziata situazioni analoghe, a meno che tale trattamento non sia obiettivamente giustificato. Essa rileva inoltre la legittimità che in tale contesto rientrino le nozioni di stesso lavoro, ma anche quella di lavoro di pari valore, applicabili sia a lavoratori e lavoratrici aventi lo stesso datore di lavoro ma anche a quelli impiegati presso stabilimenti diversi riconducibili allo stesso datore di lavoro, giacché quest'ultimo costituisce un'unica fonte: *Peraltro, occorre ricordare che, qualora le differenze rilevate nelle condizioni retributive di lavoratori che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore non possano essere ricondotte ad un'unica fonte, manca un soggetto che sia responsabile della diseguaglianza e che possa ristabilire la parità di trattamento, sicché una situazione di tal genere non rientra nell'ambito di applicazione della disposizione in esame (v., in tal senso, sentenze del 17 settembre 2002, Lawrence e a., C-320/00, EU:C:2002:498, punti 17 e 18, e del 13 gennaio 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punto 46). Ne consegue che una situazione in cui le condizioni di retribuzione di lavoratori di sesso diverso che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore possono essere ricondotte a un'unica fonte rientra nell'ambito di applicazione dell'articolo 157 TFUE e che il lavoro e la retribuzione di tali lavoratori possono essere messi a confronto sulla base di tale articolo, anche qualora questi ultimi svolgano la propria attività lavorativa presso stabilimenti diversi*[37].

Va comunque specificato che a fronte dell'importanza di tale disposizione inclusa nella Direttiva che garantirà l'applicazione della parità retributiva per lavoro di pari valore, consentendo confronti ipotetici tra lavori maschili e femminili in stabilimenti differenti all'interno di una stessa fonte che stabilisce la retribuzione e le condizioni di lavoro, essa non prevede la possibilità di effettuare confronti intersettoriali.

[37] Causa C-624/19, avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'articolo 267 TFUE, dal Watford Employment Tribunal (Tribunale del lavoro di Watford, Regno Unito), con decisione del 21 agosto 2019, pervenuta in cancelleria il 22 agosto 2019, nel Procedimento. 3 giugno 2021.

Cap. 5 Il recepimento della direttiva e la centralità dei dati retributivi

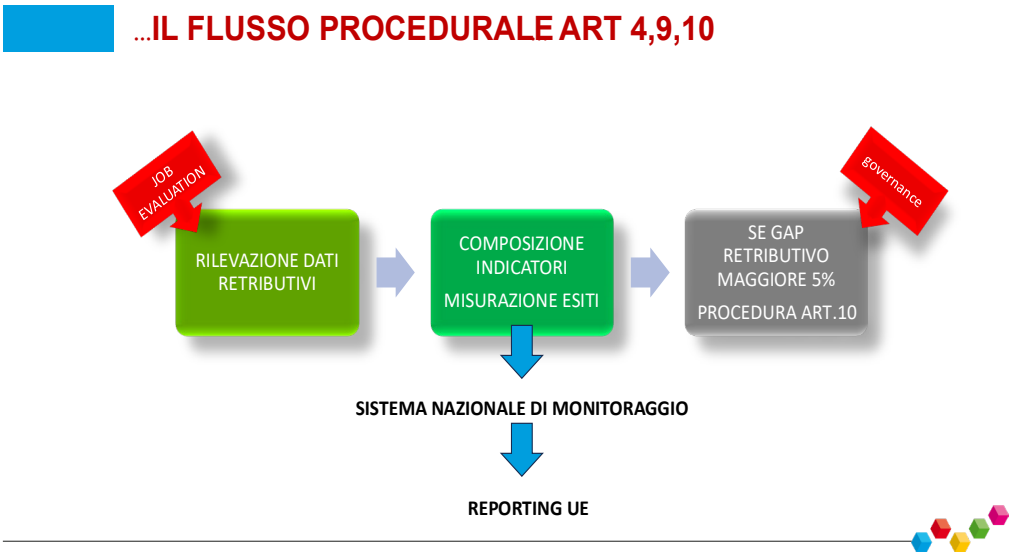
In contesto di trasparenza, la verifica della parità retributiva di genere all'interno di una organizzazione, avviene attraverso una procedura di comparazione tra due termini. Nel processo di recepimento della Direttiva appare, pertanto, necessario focalizzare i tre momenti chiave della comparazione: 1. Definizione dei termini (Comparazione di cosa? e comparazione tra chi?); 2. Misurazione degli esiti; 3. Procedura di valutazione.

Come già esplicitato nel capitolo precedente, rispetto all'oggetto della comparazione (Comparazione di "cosa") la Direttiva fa riferimento alla nozione complessiva di retribuzione erogata a lavoratori e lavoratrici che hanno un qualunque rapporto in essere al momento della rilevazione e la sua chiara identificabilità tra la componente base e quella accessoria (considerando 21). Rispetto ai termini della comparazione, (comparazione "tra chi") la Direttiva interviene chiarendo che le categorie di riferimento sono persone che effettuano pari lavoro o lavoro di pari valore, spostando quindi il focus dalle persone al contenuto della loro prestazione. Questo passaggio rappresenta l'aspetto più innovativo e più sfidante per il recepimento, perché richiede agli stati membri di dotarsi ed applicare sistemi di job evaluation, grazie ai quali, adottando criteri gender neutral, si possano superare i bias di allocazione e inquadramento e mettere alla luce eventuali diversità di trattamento non visibili attraverso la comparazione di persone inquadrate per profili e livelli previsti formalmente da contratto.

Su queste premesse, pertanto, come indicato in fig. 1, il processo di recepimento della Direttiva deve assicurare tre step fondamentali:

1. Un sistema di rilevazione dei dati retributivi coerente con le informazioni richieste dalla Direttiva
2. Un Reporting aziendale finalizzato a comporre gli indicatori previsti dall'art 9.
3. Una Governance multi attore per la gestione dell'intero processo

Fig. 1 Il flusso procedurale dell'attuazione della Direttiva 970/23



La rilevazione dei dati retributivi in ottica di genere, certificati e di qualità sono l'elemento chiave di un sistema di trasparenza e il core dei processi di comparazione e verifica della parità retributiva nel contesto di riferimento.

Nello specifico, l'art 9 della Direttiva richiede che i dati retributivi vengano raccolti dagli Stati membri per comporre 7 indicatori ritenuti come obbligatori.

1. il divario retributivo di genere, ossia la differenza tra i *livelli retributivi medi* corrisposti da un datore di lavoro a uomini e donne espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;
2. il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
3. il divario retributivo mediano di genere, ossia la differenza tra i *livelli retributivi mediani* corrisposti da un datore di lavoro a uomini e donne espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;
4. il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
5. la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
6. la percentuale di persone di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo («quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal più basso al più elevato)
7. il divario retributivo di genere di cui al punto1 per categorie ripartito in base al salario o allo stipendio di base e alle componenti complementari o variabili.

Le componenti informative necessarie e le indicazioni tecniche sugli item da rilevare per definire tali indicatori sono opportunamente indicate nel complesso della Direttiva, con particolare attenzione ai punti 18-21-22-35-36.

Le informazioni imprescindibili da acquisire ai fini della copertura dei 7 indicatori richiesti dall'art 9 – disaggregate per genere - sono quindi: la retribuzione lorda totale per persone occupate e per categoria (di pari lavoro o lavoro di pari valore), la distinzione tra componente fissa e variabile della retribuzione totale e la retribuzione oraria lorda.

La composizione dei 7 indicatori è un elemento "obbligatorio" del recepimento. Quello che è lasciato alla discrezione degli stati membri sono le modalità di rilevazione.

Dal momento che la procedura di verifica prevista dall'art 10 si avvia a seguito della misurazione di uno scarto tra i livelli retributivi medi registrati per genere in una qualunque categoria di persone occupate, appare centrale, oltre la questione dell'inquadramento in categorie (affrontato dall'art 4) anche la corretta rilevazione e misurazione dei dati retributivi.

Nel nostro sistema nazionale, dati retributivi disaggregati per genere e collegati ad alcuni variabili esplicative sono già oggetto di rilevazione attraverso i Rapporti sulla situazione del personale maschile e femminile presentati con cadenza biennale (art. 46, comma 1-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162). Tali Rapporti sono compilati in via obbligatoria da parte di datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 addetti e in via volontaria al di sotto di tale soglia. Il rapporto viene redatto in modalità esclusivamente telematica tramite applicativo informatico disponibile sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo una tempistica definita da decreto interministeriale.

Il rapporto biennale ha lo scopo di analizzare in ottica di genere lo stato del personale nel contesto organizzativo e anche della retribuzione effettivamente corrisposta, indicata per categorie omogenee. Ai sensi dell'art 3 della citata legge 5 novembre 2021, n. 162 il Rapporto, nel specifico deve indicare il numero delle persone occupate di sesso femminile e di sesso maschile, il numero lavoratrici in stato di gravidanza, le assunzioni nel corso dell'anno, le differenze per genere tra le retribuzioni iniziali, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta, anche con riferimento alla distribuzione fra contratti a tempo pieno e a tempo parziale, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennita', anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti. Vi è inoltre l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera. Il modello di format è allegato al decreto di indizione dei termini di compilazione (il più recente è Decreto interministeriale del 2 luglio 2024)

La mancata compilazione del Rapporto (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520. Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198). L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti e in caso di rapporto mendace o incompleto è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1000 a 5000 euro (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

Siamo quindi in presenza nel nostro ordinamento di uno strumento che già raccoglie in via obbligatoria dati retributivi disaggregati per genere, collegati ad una specifica soglia dimensionale. Appare pertanto legittimo immaginare che tale strumento già in vigore possa essere opportunamente adattato alle richieste della Direttiva 970.

Ricordiamo, tuttavia, che il Rapporto biennale, sorto con la finalità di costituire uno strumento di rilevazione e tutela antidiscriminatoria sui luoghi di lavoro, presenta una duplice valenza: a livello di singolo Rapporto esso rappresenta uno strumento conoscitivo per l'attività antidiscriminatoria – anche giudiziale – effettuata dalle Consigliere di parità, e pertanto deve fornire gli elementi utili ad una comparazione tra uomini e donne nell'organizzazione, con particolare riferimento al tema delle discriminazioni retributive. A livello aggregato, invece, i rapporti consentono di delineare un quadro complessivo nazionale sul tema dei differenziali retributivi di genere. Il Rapporto ha quindi il compito di tenere insieme informazioni quantitativamente solide ed attendibili per coprire entrambi gli obiettivi.

Rispetto a quanto richiesto dalla Direttiva, l'attuale format di Rapporto biennale contiene molte informazioni aggiuntive relative al contesto in cui si collocano le risorse umane di cui la Direttiva chiede specifiche retributive, informazioni che possono fornire elementi utili all'interpretazione di alcuni differenziali rilevati. Nella sezione specifica di rilevazione dei dati retributivi, nonostante la recente introduzione di specifici item sulla distinzione tra componente base ed accessoria del salario, mancano alcune informazioni utili a comporre gli indicatori richiesti, come la retribuzione oraria, ma nel complesso, si tratta di uno strumento che opera in attuazione del sistema di contrattazione collettiva sulla base del quale vengono determinate le retribuzioni. Pertanto compone le categorie professionali

sulla base degli inquadramenti contrattuali e correttamente rileva i dati retributivi rispetto ai CCNL di inquadramento. Il tema della ridefinizione delle categorie nell'ottica della job evaluation, pertanto, rappresenta di certo una sfida e richiama la strutturazione più adeguata possibile del sistema di governance tra istituzioni, datori di lavoro, parti sociali e organismi di parità.

Un ulteriore soggetto chiave della governance del processo è l'organismo di monitoraggio, individuato a livello centrale da parte degli Stati membri. La Direttiva, all'art 29 stabilisce l'importanza di un sistema di Monitoraggio e richiede per ogni Stato membro la designazione di un organismo incaricato di monitorare e sostenere l'attuazione delle misure di attuazione della direttiva a cui compete la sensibilizzazione e la funzione centrale di raccolta dei dati. I compiti dell'organismo sono ben specificati al comma 3: a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore; b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, avvalendosi in particolare del lavoro e degli strumenti di analisi dell'EIGE; c) raccogliere i dati ricevuti dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, paragrafo 7, pubblicare tempestivamente i dati di cui all'articolo 9, paragrafo 1, lettere da a) a f), in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole tra datori di lavoro, settori e regioni dello Stato membro interessato, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili; d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, paragrafo 3; e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali. Entro il 7 giugno 2028 e successivamente ogni due anni, gli Stati membri trasmettono alla Commissione, in un unico invio, i dati raccolti.

Pertanto, il sistema di trasparenza proposto dalla Direttiva, propone un modello in cui la rilevazione dei dati retributivi assume un ruolo centrale e quindi richiama l'importanza di una governance adeguata lungo la filiera di attuazione e il ruolo di un know how tecnico che accompagni i datori di lavoro ad assicurare la qualità di un contributo che, per le finalità proposte, vada ben oltre la sfera dell'adempimento.

Bibliografia

ACEO (2024) - *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Opinion on the role of social dialogue in implementing the principle of equal pay between women and men for the same work or work of equal value*.

Addabbo T. (2024), *L'impatto della Direttiva (UE) 2023/970 sulla discriminazione salariale di genere e implicazioni per le rilevazioni richieste alle organizzazioni*, Dipartimento di Economia Marco Biagi Università di Modena e Reggio Emilia

Arabadjieva K. E Zwysen W. (2022), *Gender inequality in performance-related pay: a gap in the EU equal pay agenda*, ETUI Policy Brief 2022.03, Brussels, ETUI

Arabadjieva K., Zwysen W. (2022), *Gender inequality in performance-related pay. A gap in the EU equal pay agenda*, Policy Brief 2022.03, ETUI, Brussels

Associazione di scuole AlmaDiploma (2024), Profilo dei diplomati

Audizione della Commissaria europea per l'uguaglianza, Helena Dalli Roma, 9 marzo 2023 Senato della Repubblica, Servizio studi servizio degli affari internazionali ufficio dei rapporti con le istituzioni dell'Unione europea n. 19

Bellanca N. (2021), *Femminismo ed economia politica***,** MicroMega
Vedi al sito: https://www.micromega.net/femminismo-ed-economia-politica/

Bello, B. Mancini, L. (2023), *Intersectional discrimination and Directive 2023/970/EU on equal pay between men and women in Italian Equality Network*. https://www.italianequalitynetwork.it/la-discriminazione-intersezionale-nella-direttiva-2023-970-ue-sulla-parita-retributiva-uomo-donna?action=genpdf&id=2376

Block P. (2023), *Understanding the self-organization of occupational sex segregation with mobility networks*, Social Networks, 73 (1), 42-50. http://dx.doi.org/10.1016/j.socnet.2022.12.004

Brachini N., De Sario B. e Leonardi S. (a cura di) (2019), *Primo rapporto sulla contrattazione di secondo livello*, Roma, CGIL-Fondazione Giuseppe Di Vittorio

Cherubini E. (2009), *La contrattazione collettiva di genere: fra sessismo e buone pratiche*, Università di Firenze

Commission Recommendation of 7 March 2014 *on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency,* OJ L 69/112, 8.3.2014. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124

Consorzio interuniversitario AlmaLaurea (2024), Profilo dei laureati

Cullen, Z. (2024), *Is pay transparency good?*, Journal of Economic Perspectives, 38(1), 153-180.

Della Ratta F. e Zabatta L. (2024), *Il fenomeno del lavoro povero in Italia: un'analisi di genere*, in INAPP, Esposito M. (a cura di) (2024), Gender Policy Report 2024, Rapporto annuale su mercato del lavoro e politiche di genere, Roma, Inapp, Cap. 3

Dumortier S. (2025), *EU Pay Transparency Directive: which countries have implemented?*, Iuslaboris

Esposito M. (2022), *Trasparenza salariale e differenziale retributivo di genere. Dalla proposta di direttiva europea alla legge 162/2021: elementi di criticità e innovazione*, in INAPP, Esposito M. (a cura di) (2022), Gender policies report 2022, Roma, Inapp, Cap. 6

European Commission, *Evaluation Report of the 2014 Pay Transparency Recommendation- 2021 Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)*, OJ L 204, 26.7.2006. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054

Favaro D. (2017), *Il gender pay gap dentro l'impresa*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

Gottardi D. (2017), *Ragionando di scambi tra retribuzione variabile e servizi di welfare*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

Guaglianone, L. (2023*), La direttiva sulla trasparenza retributiva e obblighi informativi: i soggetti collettivi si fanno concorrenza*, In Just in time. Le novità legislative e giurisprudenziali dell'UE. on line www.. labourlawcommunity. org.

Guarriello, F. (2023), *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap?*, Lavoro e diritto, 37(1), 29-34.

Hooton, V. Pearce, H, (2023), *Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation*, Industrial Law Journal, Volume 52, Issue 3, September 2023, Pages 595–634, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac028

ILO (2019) *Global wage report 2018/2019: what lies behind gender pay gaps*, ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ILO (2025) Global Wage Report 2024–25. Is wage inequality decreasing globally?

ILO (2022), *Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organization,* Geneva

Inapp, Esposito M. (a cura di) (2023), *Tra produzione e riproduzione: l'onere del lavoro non retribuito sulle disparità di genere*, Inapp Report n. 43, Roma Inapp https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/4046

Inapp, Esposito M., Ferritti M, (a cura di) (2024), *Analisi del legame tra stereotipi, pregiudizi e partecipazione al mercato del lavoro di uomini e donne*, P12.

INPS CIV (2025), Rendiconto di Genere 2024

ISTAT (2019), *I tempi della vita quotidiana. Lavoro, conciliazione, parità di genere e benessere soggettivo*, Istat, Roma

Istat (2025), La struttura delle retribuzioni in Italia. Anno 2022 (rilasciato il 20/01/25)

Lamberti, F. (2024), *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, Federalismi.it (3 Focus Lavoro Persona Tecnologia), 248-278.

Leythienne D., Pérez-Julián M. (2022), Gender pay gaps in the European Union — a statistical analysis — Revision 1/2021 edition, Eurostat, Luxembourg, ISBN 978-92-76-48724-1

Lugarà R., Pertici A. (2021), Parità retributiva tra uomini e donne: brevi spunti di riflessione alla luce delle recenti decisioni del Comitato europeo dei diritti sociali, AIC, Osservatorio Costituzionale, n. 1/2021, 2 febbraio 2021

Masiero N. (2017), *Figure del divario salariale. Uno studio di caso*, in Gottardi D. e Peruzzi M. (a cura di), *Differenziali retributivi di genere e contrattazione collettiva*, Torino, G. Giappichelli Editore

OCSE (2021), *Pay transparency tools to close the gender wage gap*, OECD Publishing, Paris

October J., Rubery V., Insarauto N.S. (2024), *Policy Brief Gender equality in the EU,* ETUI

OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD Publishing, Paris

OECD (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, OECD Publishing, Paris

OECD (2024), *Communicating gender pay gap reporting rules and results: making pay transparency work*, OECD Publishing, Paris

Palidda, R. (2020), *Lavoro gratuito e disegualianze di genere*, SocietàMutamentoPolitica 11(22), pp. 129-142

Passaro, D. G., Kojima, F., & Pakzad-Hurson, B. (2023), *Equal Pay for Similar Work. arXiv preprint,* arXiv:2306.17111.

Pérez A., Agenjo A. (2016), *Economia Femminista*, in Agenjo A. et al. (a cura di), *Verso un'economia più giusta. Manuale delle correnti economiche eterodosse*, Economistas sin Fronteras

Pillinger, J. (2024,), *The Pay Transparency Directive. In ETUI, The European Trade Union Institute*, retrieved 12:55, November 07, 2024, from https://www.etui.org/publications/pay-transparency-directive

Rustichelli E. (a cura di) (2007), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, I libri del Fondo Sociale Europeo, ISFOL, Catanzaro, Rubettino Ed.

Skinner L., Mallin W. (2025), *EU Pay Transparency Directive: The Current Status and How to Prepare*, Morgan Lewis

Spizzichino A. e Zabatta L. (2024), *Salari in ingresso: caratteristiche e variazione 2011-2022*, in INAPP, Bergamante F. e Luppi L. (a cura di) (2024), Rapporto PLUS 2023. Osservare le traiettorie del mercato del lavoro, Roma, Inapp, Par. 2.1, pp. 47-55

Valente, L. (2024), *Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva Ue sulla trasparenza salariale*, in Equal, Rivista di diritto antidiscriminatorio, 2024/1.

Vallauri, M.L (2023), *La direttiva 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in Lavoro Diritti Europa n.3/2023.

Zilli, A. (2021), *EU Strategy against gender pay gap through wage transparency: the best is yet to come*, Italian Labour Law e-Journal Issue 2, Vol. 14 (2021)

Zilli, A. (2021), *La trasparenza salariale tra diritti e tecnologia*, Il lavoro nella giurisprudenza, (6), 579-590.

Zwysen W. (2021), *Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality*, ETUI Working Paper 2021.06, Brussels, ETUI

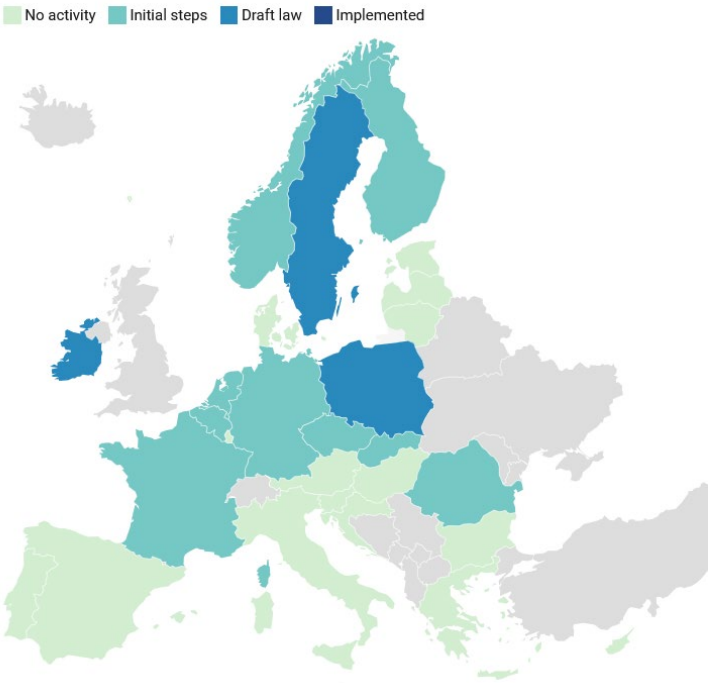
Zwysen, W. (2024), *What's a Woman's Job? Mapping the Contribution of Feminisation to Gender Gaps Across Europe. Mapping the Contribution of Feminisation to Gender Gaps Across Europe* (February 19, 2024), ETUI Research Paper-Working Paper.

Allegato 1. La direttiva 970/2023: lo stato dell'arte in Europa

La direttiva 2023/970 sulla trasparenza retributiva rappresenta, la più recente iniziativa dell'Unione Europea per dare concretezza al principio, da tempo sostenuto, della parità salariale a parità di lavoro. Gli Stati membri dell'UE avranno tempo fino al 7 giugno 2026 per recepire la direttiva nel loro ordinamento nazionale.

La Figura 1 offre una panoramica aggiornata a gennaio 2025 dei Paesi UE coinvolti nel processo di recepimento e applicazione della direttiva.

Figura 1. EU Pay Transparency Directive (2023/970): find out which countries have implemented the Pay Transparency Directive for equal pay



Fonte: elaborazione di Iuslaboris

Diversi Stati membri dell'Unione Europea hanno già implementato sistemi per affrontare il divario retributivo di genere, ma tra di loro permangono differenze significative. Per questo motivo, l'adozione della direttiva 2023/970 risulta fondamentale per uniformare tali pratiche.

Alcuni paesi, come Svezia, Belgio, Polonia e Irlanda, hanno avviato un confronto nazionale sui dispositivi previsti dalla direttiva e possono dirsi ad uno stadio più avanzato verso il recepimento.

In Portogallo, Danimarca, Estonia Spagna e Croazia non si segnalano sviluppi rilevanti in questo ambito; tuttavia, tali paesi possono già contare su sistemi di trasparenza salariale.

In Spagna ad esempio dal 2021, le imprese sono già obbligate a tenere registri sul divario retributivo e a rispettare ulteriori requisiti se superano i 50 dipendenti.

Mentre la Francia dispone già di norme che impongono alle organizzazioni con almeno 50 dipendenti di pubblicare annualmente dati sulle retribuzioni di genere.

In Irlanda, il governo ha presentato il 15 gennaio 2025 una proposta legislativa volta a migliorare la trasparenza retributiva e ad adeguarsi all'articolo 5 della direttiva UE. Tra le misure proposte vi sono l'obbligo per i datori di lavoro di indicare le fasce salariali negli annunci di lavoro e il divieto di richiedere ai candidati informazioni sulla loro storia retributiva. Tali disposizioni, se approvate, andrebbero anche oltre quanto previsto dalla direttiva. In particolare, la bozza irlandese propone che le offerte di lavoro includano obbligatoriamente le informazioni retributive invece di limitarne l'accesso su richiesta del candidato. Nonostante queste proposte avanzate, il disegno di legge potrebbe subire modifiche prima della sua approvazione definitiva. Inoltre, l'Irlanda sta lavorando su un disegno di legge denominato Patto generale sull'uguaglianza, che include due importanti modifiche alla normativa sull'uguaglianza in materia occupazionale del 1998. La prima modifica vieta la pubblicazione di annunci di lavoro privi di dettagli sullo stipendio o sulla relativa fascia salariale, mentre la seconda impedisce ai datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sulle loro retribuzioni attuali o passate. Le altre disposizioni della direttiva saranno affrontate attraverso ulteriori normative o modifiche legislative.

In Belgio, pur in assenza di una piena attuazione della direttiva a livello nazionale, alcune sue disposizioni sono già state implementate, sebbene con applicazione circoscritta al settore pubblico nella comunità francofona a partire dal 1° gennaio 2025. Inoltre, il Paese dispone di normative preesistenti che regolano la comunicazione obbligatoria delle retribuzioni; la mancata osservanza di tali obblighi può risultare in sanzioni di natura penale e amministrativa. Dal 1° gennaio 2025, i datori di lavoro operanti sotto la giurisdizione della Fédération Wallonie-Bruxelles (principalmente enti del settore pubblico) sono tenuti a rispettare un nuovo decreto che rappresenta il primo esempio di recepimento della direttiva europea nel diritto interno tra gli Stati membri dell'UE. La Fédération prevede obblighi quali la pubblicazione dell'intervallo retributivo o dello stipendio iniziale fin dal momento dell'annuncio di nuove posizioni lavorative, in un formato accessibile anche alle persone con disabilità; l'impiego di titoli lavorativi privi di elementi discriminatori; e, nell'ambito delle disposizioni di reporting sulla parità retributiva di genere, un'analisi dell'impatto dei periodi di congedo familiare sulla remunerazione. Tuttavia, il decreto ha una portata limitata e non coinvolge tutti i datori di lavoro belgi, pur rappresentando un possibile modello del futuro recepimento italiano a livello più generale.

Nei Paesi Bassi, non esistono attualmente obblighi specifici relativi alla segnalazione del divario retributivo di genere. Tuttavia, il Parlamento sta esaminando una proposta legislativa volta a modificare la legge nazionale sulla parità di trattamento tra uomini e donne. Le modifiche prese in considerazione includono la presentazione obbligatoria di rapporti annuali sul divario retributivo per le imprese con oltre 50 dipendenti, nuovi diritti informativi per i lavoratori e l'introduzione di un sistema di certificazione per le aziende con almeno 250 dipendenti.

In Lussemburgo, il codice del lavoro richiede, ad esempio, la comunicazione semestrale di statistiche sul personale, suddivise per genere. Inoltre, nel settore finanziario, alcune società devono fornire periodicamente (ogni tre anni) dati utili a rilevare il divario retributivo tra uomini e donne.

In Germania, permane un'incertezza sulle tempistiche relative all'attuazione della direttiva. Il Ministero Federale per la Famiglia ha ipotizzato che tale recepimento potrebbe avvenire attraverso una modifica della legge sull'equità retributiva (EntgTranspG).

In Polonia, il 5 dicembre 2024 è stato presentato un progetto di legge volto a garantire l'attuazione parziale della direttiva europea. Pur essendo generalmente in linea con i requisiti previsti dalla direttiva, il progetto non include obblighi relativi alla segnalazione del divario retributivo di genere

In Lituania non sono stati registrati progressi rilevanti sul tema. Tuttavia, alcune disposizioni della direttiva risultano già integrate nella legislazione nazionale, come il principio della parità di genere e l'obbligo di includere nei bandi di lavoro informazioni relative alla retribuzione o alla fascia salariale. Rimane comunque indefinita la tempistica necessaria per implementare ulteriori misure legislative finalizzate a una piena conformità alla direttiva.

In Finlandia, il Ministero degli Affari Sociali e della Salute ha istituito un gruppo di lavoro dedicato per assicurare il recepimento della direttiva sulla trasparenza salariale entro i termini stabiliti.

In Svezia, il 29 maggio 2024 sono stati pubblicati sia il progetto di legge per l'attuazione della direttiva sulla trasparenza salariale sia la relazione di accompagnamento, attualmente sottoposti a consultazione pubblica. Sebbene la data di approvazione definitiva rimanga incerta, si prevede che le modifiche legislative necessarie entreranno in vigore entro il termine stabilito del 7 giugno 2026. Le organizzazioni operanti sul territorio svedese sembrano già abituate a conformarsi alle normative globali in materia di trasparenza retributiva, vista la soglia relativamente bassa relativa al numero di dipendenti prevista dalla legislazione nazionale. Tuttavia, la direttiva introduce nuovi obblighi, tra cui la fornitura di informazioni salariali ai candidati al lavoro, l'imposizione di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione dei salari, oltre al divieto di includere clausole di segretezza retributiva nei contratti di lavoro. In aggiunta, vengono stabiliti contenuti specifici per le relazioni sulle retribuzioni di genere conformemente alla direttiva. Va sottolineato che la proposta legislativa svedese supera in alcuni ambiti i requisiti minimi previsti dalla direttiva. Un esempio significativo riguarda l'esenzione per le organizzazioni con meno di 50 dipendenti, in merito alla trasparenza sui criteri neutrali rispetto al genere adottati per definire i compensi e la progressione salariale, che non è contemplata nell'attuale proposta svedese.

Nella Repubblica Ceca, l'implementazione della direttiva è stata avviata mediante la creazione di un gruppo di lavoro interministeriale dedicato alla trasparenza salariale. Parallelamente, è in corso in sede parlamentare la discussione di una nuova proposta di emendamento al Codice del lavoro, che integra specifiche disposizioni ispirate alla direttiva. Tra queste figurano il divieto delle clausole di riservatezza salariale che impediscono ai lavoratori di condividere informazioni sulle proprie retribuzioni

In Slovacchia, il Comitato per l'uguaglianza di genere, organo consultivo ufficiale del governo, ha avviato un'analisi sull'impatto della direttiva sulla legislazione nazionale vigente: è stata annunciata l'istituzione di un comitato congiunto entro l'inizio del 2025, composto da rappresentanti dei Ministeri del Lavoro, della Giustizia e delle Finanze, finalizzato a coordinare l'adozione delle norme previste dalla direttiva.

La situazione in Romania evidenzia che il progetto di legge per recepire la direttiva è attualmente sottoposto alla valutazione dei ministeri competenti.