

# Il lavoro delle donne, ieri ed oggi. Dall'accesso al mercato del lavoro alla direttiva Ue sulla trasparenza salariale

*Women's work, past and present. From access to the labor market to the EU directive on pay transparency and enforcement mechanisms*

**Lucia Valente**

*Ordinaria di Diritto del lavoro nell'Università La Sapienza di Roma*

**SOMMARIO:** 1. La situazione occupazionale delle donne italiane. – 2. Il livello d'istruzione. – 3. Le donne e le discipline STEM. – 4. «Pari retribuzione per lavoro di pari valore». – 5. Un ossimoro molto significativo: la scelta obbligata del *part-time*. – 6. Le armi spuntate della direttiva sulla trasparenza salariale. – 7. Conoscere per tutelare: l'operazione trasparenza per abbattere le asimmetrie informative.

*Sinossi:* Il contributo mette in evidenza come, grazie ai dati statistici in nostro possesso, già oggi sia possibile avere un quadro preciso delle cause del *gender pay gap* in Italia e della gravità della situazione del nostro Paese rispetto al resto dell'Unione Europea. In questo panorama piuttosto desolante la direttiva 2023/970 costituisce un utile strumento per conoscere nel dettaglio la situazione di ogni singola impresa al fine di poter meglio agire in giudizio per tutelare i diritti economici delle lavoratrici

*Abstract:* The essay highlights how, thanks to the statistical data in our possession, it is already possible to have a precise picture of the causes of the *gender pay gap* in Italy and the seriousness of the situation in our country compared to the rest of the European Union. In this rather bleak scenario, Directive 2023/970 is a useful tool for knowing in detail the situation of each company to be able to better take legal action for the protection of the economic rights of female workers.

**Parole chiave:** Donne italiane – Occupazione ed educazione – Discipline STEM – Pari retribuzione per lavoro di pari valore – Scelta obbligata del *part-time* – Direttiva sulla trasparenza salariale – Asimmetrie informative

**Key words:** Italian women – Employment and education – STEM disciplines – Equal pay for equal work – The obligatory choice of part-time – The directive on pay transparency – Information asymmetries

## 1. La situazione occupazionale delle donne italiane

Secondo l'Ufficio Studi della Camera<sup>1</sup>, in Italia nel 2022 abbiamo registrato il tasso più basso di donne occupate tra gli stati UE: sono occupate poco più della metà delle donne di età compresa tra i 20 e i 64 anni (precisamente il 55 per cento, rispetto alla media UE pari al 69,3 per cento; cioè 14 punti percentuali in meno).

Nel nostro Paese si registra, inoltre, un divario anche nel rapporto tra la popolazione maschile e quella femminile: le donne occupate, infatti, sono circa 9,5 milioni, invece i maschi occupati sono circa 13 milioni: si tratta di circa 4 milioni in meno di donne nel mercato del lavoro.

I dati sono sostanzialmente confermati dal rapporto ISTAT dell'ultimo trimestre 2023, anche se da questo emerge che le donne fanno registrare una crescita del tasso di occupazione di poco superiore rispetto agli uomini (+1,4 punti contro +1,1 punti) e una diminuzione più intensa di quello di disoccupazione (-0,7 punti rispetto le donne a -0,3 punti gli uomini); simile il calo del tasso di inattività (-1,1 punti le donne e -1,0 punti gli uomini). Poi c'è il dato più emblematico che spiega, in parte, l'inverno demografico in cui siamo piombati: nel 2022 una donna su cinque dice addio al lavoro dopo la maternità a causa della difficoltà di conciliare le necessità di cura familiare con il lavoro. Un'esigenza, quella della conciliazione, che dovrebbe accomunare madri e padri e che invece resta ancora un problema delle sole lavoratrici. La decisione di lasciare il lavoro è infatti determinata per oltre la metà, il 52 per cento dei casi, da esigenze di conciliazione e per il 19 per cento da valutazioni economiche.

In generale, il divario lavorativo tra uomini e donne nella fascia di età 25-54 anni, pari al 17,5 per cento, arriva fino al 34 per cento in presenza di un figlio minore.

Nel 2022 il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25 e 49 anni con figli di età inferiore ai 6 anni è pari a 55,5 per cento (+1,6 p. p. rispetto al 2021), mentre quello delle donne della stessa età in coppia senza figli è del 76,6 per cento (+2,7 p. p. rispetto al 2021).

---

<sup>1</sup> Il saggio riproduce la relazione tenuta al convegno: *Parità di genere: prime considerazioni sulla direttiva UE 2023/970* tenutosi a Roma l'11 gennaio 2024 presso l'Università Roma Tre.

I dati riportati sono tratti dal dossier sull'occupazione femminile dell'Ufficio Studi della Camera pubblicato nel mese di dicembre 2023, dal rapporto annuale ISTAT 2023 e dal rapporto Inapp, Gender polices report 2022.

I dati sono leggermente migliori per il 2023: nel secondo trimestre il tasso di occupazione delle donne di età compresa tra 25-49 anni è pari all'81,3 per cento se la donna vive da sola, ma scende al 76,2 per cento se vive in coppia senza figli e al 60,2 per cento se ha figli.

## 2. Il livello d'istruzione

Ma la vera differenza la fa il titolo di studio: un livello d'istruzione più elevato annulla quasi la differenza tra madri e non madri (il valore dell'indicatore è pari al 91,5 per cento). La dinamica dell'occupazione dell'ultimo periodo, soprattutto quella femminile, ha ampliato i già marcati divari per livello di istruzione: nel secondo trimestre 2023, il tasso di occupazione delle laureate è di due punti percentuali superiore a quello dello stesso trimestre 2019, differenza che tra le diplomate si riduce a 0,8 punti e tra le donne con al massimo la licenza media si annulla; le laureate raggiungono un tasso di occupazione di oltre due volte e mezzo superiore a quello di chi ha un basso titolo di studio (79,4 per cento, contro 30,4 per cento) e di 22 punti superiore a quello delle diplomate (57,2 per cento). Il ruolo fondamentale del livello di istruzione per l'accesso delle donne al mercato del lavoro è ancora più evidente nel Mezzogiorno dove la quota di donne di 15-64 anni che lavorano pari al 35,8 per cento del totale, raggiunge tra le laureate il 69,9 per cento, valore di 14,6 punti inferiore a quello delle laureate del Nord. Un divario che, seppur elevato, è decisamente più contenuto di quello osservato per i titoli di studio più bassi.

Anche il divario di genere in termini di tasso di occupazione diminuisce all'aumentare del livello d'istruzione e nel passaggio dal Mezzogiorno al Nord: nel secondo trimestre 2023, il *gap* tra uomini e donne è minimo (4,3 punti) tra i laureati del Nord ed è massimo (30,5 punti) tra chi ha conseguito al più la licenza media e risiede nel Mezzogiorno.

Anche il divario a sfavore delle madri si riduce sensibilmente all'aumentare del titolo di studio: tra le laureate il tasso di occupazione è superiore al 70 per cento indipendentemente dal ruolo in famiglia e dalla ripartizione di residenza. Nel complesso, il tasso di occupazione delle 25-49enni oscilla da un minimo di 22,9 per cento tra le madri del Mezzogiorno con basso titolo di studio a un massimo di 97 per cento tra le donne laureate che vivono da sole al Centro.

## 3. Le donne e le discipline STEM

Non aiuta a superare il *gap* salariale la bassa quota di laureate in discipline Stem (scienze, tecnologie, ingegneria e matematica): è sempre l'Istat a certificare come nel 2022 le laureate in queste materie siano la metà (16,6 per cento, una laureata su sei) degli uomini (34,5 per cento, uno su tre). Le disuguaglianze di genere (e gli stereotipi) – secondo il rapporto ISTAT 2023 – devono essere combattute sia nelle scelte degli indirizzi di studio, sia nel mercato del lavoro. La scelta dell'indirizzo condiziona i tassi di occupazione dei laureati, ma lo svantaggio femminile si verifica anche in area Stem, con *gap* di 10 punti tra donne

e uomini. Permangono le ridotte opportunità occupazionali del Mezzogiorno per tutti i settori e le *skill* – dall'economico, al tecnico/scientifico, all'umanistico: le differenze territoriali nei tassi di occupazione dei laureati si riducono solo per le lauree medico-sanitarie e farmaceutiche.

#### 4. «Pari retribuzione per lavoro di pari valore»

Secondo gli ultimi dati Eurostat, in Italia il *gap* retributivo medio (ossia la differenza nella retribuzione oraria lorda tra uomini e donne) è pari al 5 per cento (al di sotto della media europea che è del 13 per cento). Invece quello complessivo (ossia la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini) è pari al 43 per cento (al di sopra della media europea, che è invece pari al 36,2 per cento). E questo perché le donne lavorano meno ore degli uomini con la conseguenza che nel 2022, secondo i dati Inps, la retribuzione media annua è costantemente più alta per il genere maschile, con una differenza di 7.922 euro (26.227 euro per gli uomini contro 18.305 euro per le donne).

Con riferimento al settore privato, si segnala che la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 ha tra gli obiettivi quello di ridurre il *gender pay gap* dal 17 al 10 per cento. Attraverso la direttiva 2023/970<sup>2</sup>, che sancisce per l'ennesima volta la parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e impiego per motivi di genere, l'UE intende ora rendere trasparenti le informazioni sui livelli retributivi e sviluppare strumenti o metodologie, che rendano facile valutare e confrontare il valore del lavoro.

Basterà la trasparenza a sconfiggere la discriminazione retributiva? La risposta più attendibile è "no". Da un punto di vista strettamente normativo, non esiste una regola di parità di trattamento<sup>3</sup>. Il datore di lavoro è libero di retribuire o trattare in modo diseguale i lavora-

<sup>2</sup> Per un primo commento v. ZILLI, *Pubblicata la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva: recepimento entro il 7 giugno 2026*, *Equal*, 17 maggio 2023; EAD., *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato*, nota a C. Giust., 03 giugno 2021, causa C-624/19, *Tesco store Ltd*, in *DRI*, 2021, 3, 956; VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *LDE*, 2023, 3; LAMBERTI, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *federalismi.it*, 2024, 3; MEZZACAPO, *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *LPO*, 2023, 5-6, 332 ss.; GUAGLIANONE, *La direttiva sulla trasparenza retributiva e obblighi informativi: i soggetti collettivi si fanno concorrenza*, in *LLC Newsletter*, n. 9, 27 luglio 2023; CASSANO, *La direttiva eurounitaria sulla parità di retribuzione tra uomini e donne: un passo ulteriore verso la gestione più trasparente dei rapporti di lavoro*, in *LB*, 16 agosto 2023; TARQUINI, *La direttiva 2023/970 sulla trasparenza e la parità retributiva tra uomini e donne: il processo e i rimedi*, in *LLC Newsletter*, n. 9, 27 luglio 2023.

<sup>3</sup> Il tema, a partire dal riferimento alla nota sentenza della Corte Costituzionale n. 103/1989, è trattato da ICHINO in *Introduzione a una teoria della differenziazione dei trattamenti*, e *I divieti di discriminazione*, ne *Il contratto di lavoro*, I, *Tratt CM*, Giuffrè editore 2000, rispettivamente 527 ss. e 569 ss. cui si rinvia anche per i riferimenti bibliografici; più recentemente anche in riferimento alla direttiva in esame ancorché in fase di proposta, v. BARBERA, BORRELLI, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca 20 Maggio*, 2022, 1, e qui a p. 140 l'ampia bibliografia cui si rinvia anche per ragioni redazionali.

tori purché queste differenze siano motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (come previsto dal considerando 39 della direttiva).

Ora si dà il caso che ci siano moltissime ragioni plausibili per trattare in modo diseguale uomini e donne a parità di mansioni: le donne se hanno figli o anziani da accudire si assentano di più, non sono disposte a trasferte, a trasferimenti geografici, a lavorare nei giorni festivi o di notte o a fare lo straordinario. Sul piano retributivo, i minimi tabellari sono identici per uomini e donne: nessun contratto collettivo si sognerebbe mai, oggi, di diversificare i trattamenti per sesso, anche se in passato è stato fatto; ciò che cambia è la parte variabile della retribuzione, ossia i criteri per l'attribuzione di trattamenti individuali, i c.d. *ad personam*, o le indennità legate a difficoltà o a penosità del lavoro, o a determinati risultati, al titolo di studio o a determinate competenze, l'impegno, la responsabilità, le condizioni disagiate del lavoro.

Parlare di parità retributiva per uno "stesso lavoro o per un lavoro di pari valore" senza precisarne i criteri di valutazione (art. 4 dir.) lascia il tempo che trova; e questo perché l'inquadramento e la retribuzione possono essere determinati tenendosi conto anche di elementi diversi dal mero tempo di lavoro o dall'anzianità di servizio. Fattori oggettivi e neutri come ad es. il titolo di studio, la disponibilità alla mobilità geografica, le dimensioni dell'unità produttiva, le competenze/qualifiche possono giustificare le differenze.

Quindi è assai probabile che i *gap* retributivi e di carriera continuino a manifestarsi nonostante il rafforzamento della normativa antidiscriminatoria, perché l'eguaglianza di opportunità sostanziale è cosa ben diversa dall'eguaglianza formale: la prima può avere effetti pratici assai più incisivi, perfino superiori rispetto alla seconda, ma richiede seri investimenti pubblici per la correzione o la rimozione delle troppe diseguaglianze di partenza e di contesto cui abbiamo fatto cenno: molte delle quali, peraltro, non sono credibilmente eliminabili. Ma questo è un problema che la direttiva non affronta.

## 5. Un ossimoro molto significativo: la scelta obbligata del *part-time*

Un esempio di come la discriminazione nasca dalla struttura sociale del nostro Paese è costituito dal lavoro a tempo parziale. Per le statistiche il *part-time* è *involontario* quando un lavoratore accetta un lavoro a orario ridotto in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno. Ma per le lavoratrici madri il *part-time* quasi mai è – in questo senso – involontario. Esso è formalmente voluto e negoziato da ciascuna di esse<sup>4</sup> perché è una scelta obbligata,

<sup>4</sup> V. Trib. Udine, 13 novembre 2023, in *wikilabour.it*, che nell'ambito di un procedimento cautelare, accoglie le domande di una lavoratrice con contratto a tempo parziale e accerta il suo diritto a revocare le clausole elastiche e flessibili applicate al suo contratto di lavoro, in quanto la ricorrente è madre di un bambino di sette anni. Secondo il Tribunale trova infatti applicazione l'art. 6 comma 7, d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che deve essere interpretato nel senso che attribuisce la facoltà di

determinata dalla necessità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di cura. Per questo motivo in Italia si registra la netta prevalenza del *part-time* femminile, che riguarda poco meno del 49 per cento delle donne occupate contro il 26,2 per cento degli uomini, con inevitabili conseguenze sul divario retributivo e previdenziale di genere. Nessuno può imputare questo esito a discriminazione operata dal datore di lavoro che si limiti ad accogliere le richieste di riduzione dell'orario di lavoro di una lavoratrice con figli piccoli rispetto al collega assunto a tempo pieno; o a gratificare con maggiorazioni economiche il collega con orario *full time*, con o senza figli piccoli, che accetti una trasferta o un trasferimento in una zona lontana dalla abitazione familiare. La discriminazione tuttavia c'è, eccome, e sta nel c.d. "equilibrio mediterraneo" che governa la distribuzione degli oneri di cura tra i due generi: ma che sfugge a tutti i divieti e a tutte le misure tese a combattere le differenziazioni attraverso la trasparenza. E non sarà il diritto del lavoro a sradicarla.

## 6. Le armi spuntate della direttiva sulla trasparenza salariale

Nel riaffermare il principio della stessa retribuzione per lo stesso lavoro o per il lavoro di pari valore (art. 4), che dovrà essere chiarito dalle legislazioni degli S.M., la direttiva introduce meccanismi di trasparenza retributiva, sia prima dell'assunzione (art. 5), sia nello svolgimento del rapporto: e impone ai datori di lavoro di rendere facilmente accessibili i criteri utilizzati per la determinazione della retribuzione e per la progressione in carriera (art. 6). Ma, come abbiamo detto, l'enfasi della trasparenza da sola non basta a rimuovere gli ostacoli che impediscono alle donne di accedere al mercato del lavoro dalla porta principale. Un esempio per tutti: tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica o scienze nei paesi dell'OCSE, 1 ragazzo su 4 pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a 1 ragazza su 6; 1 ragazza su 3 pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a 1 ragazzo su 8; sono donne il 10 per cento dei lavoratori edili e il 25 per cento degli occupati nei settori dell'agricoltura, della silvicoltura, della pesca e dei trasporti, mentre soltanto il 25 per cento degli operatori dell'istruzione e il 20 per cento degli occupati in attività socio-sanitarie sono uomini.

A ciò si aggiunga che la percentuale di uomini che lavorano nel settore digitale è del 3,1 per cento superiore a quella delle donne e solo il 22 per cento dei programmatori che si occupano d'intelligenza artificiale è rappresentato da donne! Le regole sulla trasparenza non sono in grado neppure di agire sui poteri e sulle libertà datoriali: esse servono semmai a individuare le imprese virtuose che mettono in campo strumenti organizzativi capaci

---

revocare il consenso prestato alla clausola elastica a tutti i genitori di figli di meno di tredici anni. La disposizione del CCNL applicabile che abbassa tale limite a sette anni di età non è legittima e non trova dunque applicazione, in quanto la disciplina legale non è in questo caso derogabile in senso peggiorativo.

di sviluppare politiche orientate al genere. Lo scopo della regolazione sembra dunque quello di far emergere il fenomeno in modo più crudo ed evidente e suggerire misure vincolanti per incoraggiare le organizzazioni – e quindi le parti sociali (art. 13) – a rivedere le strutture salariali per garantire la parità tra uomini e donne e consentire alle vittime di agire in giudizio per far valere la discriminazione retributiva.

E infatti la direttiva introduce (ma non potrebbe fare altro!) un diritto ad avere informazioni precise e complete sui livelli retributivi – individuali e medi – ripartiti per sesso e per categoria professionale. Il diritto può essere esercitato sia individualmente, sia collettivamente, sia dagli organismi per la parità secondo una dettagliata procedura (art. 7) la quale dovrebbe consentire una reale conoscenza della situazione retributiva dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Le informazioni devono essere accessibili ai lavoratori, ai candidati a un impiego e anche alle persone con disabilità in modo chiaro e semplice (art. 8).

Soltanto i datori di lavoro con più di 250 dipendenti - in prima battuta a partire dal 2027 e a seguire i datori di lavoro fino a 100 dipendenti, dal 2031 -, hanno l'obbligo di redigere un rapporto annuale sul divario retributivo tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile. Queste informazioni sono condivise con le autorità competenti ai fini del monitoraggio (artt. 9 e 29), con i lavoratori, con i loro rappresentanti sindacali e con gli organismi per la parità.

Se le informazioni rilevano un *gap* salariale superiore al 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori, e il datore di lavoro non ha motivato la differenza di livello retributivo medio con criteri oggettivi o neutri o non ha corretto il divario retributivo entro sei mesi, gli S. M. devono garantire una valutazione congiunta delle retribuzioni per individuare, correggere e prevenire il divario retributivo con la cooperazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Gli S. M. devono garantire anche un ruolo proattivo delle parti sociali nella rimozione delle cause del *gap* salariale (art. 13) e nella predisposizione di mezzi di tutela efficaci per rimuovere le disparità retributive non motivate (capo III).

La direttiva rafforza inoltre l'azione giudiziale a tutela della vittima intervenendo sugli oneri probatori assai alleggeriti, nel caso di elementi presuntivi anche statistici, e invertiti a carico del datore di lavoro nel caso di violazione delle norme in materia di trasparenza retributiva (art. 18): e individua alcuni criteri per la costruzione del giudizio di comparazione (art. 19). Rafforza, infine, il diritto al risarcimento del danno (art. 16) imponendo agli Stati membri d'introdurre sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive a tutela del principio della parità retributiva. Assai importante e di alto valore simbolico è la norma che invita gli S. M. a non esigere che la parte ricorrente, che abbia avuto seri motivi per agire ma sia poi soccombente in giudizio, sostenga le spese legali (art. 22)<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> V. Cass., ordinanza 20 dicembre 2023, n. 35617, in *wikilabour.it*. Una dipendente in maternità era stata licenziata per giusta causa per avere promosso un giudizio per differenze retributive manifestamente inesistenti. Tale giudizio si era poi concluso col rigetto della domanda e la condanna della ricorrente per lite temeraria, per aver abusato dello strumento proces-

Alla parità retributiva già sancita nel Trattato di Roma (1957)<sup>6</sup>, in numerose direttive, in norme internazionali e nella nostra Costituzione (art. 37), si aggiunge ora l'obbligo – ma solo per i datori di lavoro con un consistente numero di dipendenti – di esternare i dati sulla trasparenza retributiva, renderli disponibili e sviluppare strumenti o metodologie, facilmente accessibili, per valutare e confrontare il valore del lavoro e discuterli con le parti sociali. Questo non trasformerà le imprese in un eden per le lavoratrici: ma può contribuire a cambiare l'equilibrio d'interessi tra le parti, creando un terreno fertile nel quale il rafforzamento delle capacità delle lavoratrici (c.d. *empowerment*<sup>7</sup>), in termini di professionalità, addestramento, formazione, spirito d'iniziativa, responsabilità, sia percepito come interesse imprenditoriale e dove il ruolo dell'azione collettiva, soprattutto a livello aziendale, servirà a incoraggiare le trasformazioni organizzative.

## 7. Conoscere per tutelare: l'operazione trasparenza per abbattere le asimmetrie informative

Nell'arco temporale 2019-2023 sono state emanate ben tre direttive che intendono tutelare i lavoratori grazie alla trasparenza delle condizioni di lavoro.

Si tratta nell'ordine della direttiva 2019/1152<sup>8</sup> che sancisce la trasparenza della retribuzione cui ha diritto il lavoratore, compresi l'importo di base iniziale e di ogni altro elemento costitutivo, la periodicità e le modalità di pagamento; della direttiva 2022/2041<sup>9</sup> relativa a

---

suale. Il licenziamento era stato viceversa annullato dai giudici di merito, che avevano ritenuto che la ricorrente, al momento della proposizione del ricorso per differenze retributive, avesse agito con leggerezza, ma non in maniera così grave da meritare il licenziamento per giusta causa, come richiesto dall'art. 54 d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 per il licenziamento disciplinare della lavoratrice madre. La Cassazione, nel confermare la decisione di merito, rileva che: (i) la condanna per lite temeraria ai sensi dell'art. 96, comma 3, c.p.c. configura una sanzione di carattere pubblicistico, la cui applicazione richiede il riscontro di una condotta processuale oggettivamente valutabile alla stregua di "abuso del processo", quale l'aver agito o resistito pretestuosamente; (ii) la colpa grave di cui all'art. 54, d.lgs. 151/2001, configura, invece, un'ipotesi di colpa più qualificata dal punto di vista soggettivo, in ragione delle specifiche condizioni psico-fisiche in cui versa la donna madre, e comprende dal punto di vista oggettivo situazioni più complesse rispetto ai comuni schemi previsti dal codice e dalla contrattazione collettiva come giusta causa di licenziamento; (iii) da ciò l'indifferenza del giudizio svolto dai giudici di merito nel presente giudizio rispetto alla valutazione che ha condotto altro giudice a condannare la ricorrente per lite temeraria.

<sup>6</sup> Per tutti v. BARBERA, *Discriminazioni ed eguaglianza nel rapporto di lavoro*, Giuffrè editore, 1991.

<sup>7</sup> Il tema è trattato da DEL PUNTA, *Contratto di lavoro (teorie filosofiche)*, Voce, in DEL PUNTA, ROMEI, SCARPELLI (a cura di), *Contratto di lavoro, Enc Dir*, 2023, 204 anche in riferimento alla teoria delle *capabilities*.

<sup>8</sup> Recepita in Italia dal d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, su cui per tutti v. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato, principi e tecniche di tutela*, Pacini Giuridica, 2022.

<sup>9</sup> Per l'attuazione della direttiva si rinvia al documento del 4 ottobre 2023 del CNEL, *Inquadramento e analisi del problema* redatto dalla Commissione dell'informazione e al documento del 12 ottobre 2023 dell'Assemblea generale. La bibliografia sul tema del salario minimo è sterminata. Per ragioni di spazio sia consentito rinviare soltanto a ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Giappichelli, 2023 dove sono raccolti i contributi di BROLLO, DI NOIA, PONTERIO, TARQUINI, BAVARO, SARACINI, D'ASCOLA, GALARDI, VITALETTI, BORRELLI, ORLANDINI, MARONGIU, ROMANI, PATA, ALBINI, GIULIANI, RONZITTI, FAIOLI, PASCUCCI, GALASSO, PAREO, D'ONGHIA, LOI, RAITANO, SALOMONE, MARIANI, SGROI; al numero antologico speciale Parte 2 del 2022 di *LDE*, curato da Bellavista recante anch'esso contributi di BELLAVISTA, TREU, TURSI, MAGNANI, TULLINI, PROIA, ALLEVA, MARTONE, RAZZOLINI, BAVARO, BARBIERI, MENE-GATTI, BALLISTRERI, GAROFALO, SANTUCCI, BOMBARDIERI, ROMANI, REDAVID e il fascicolo n. 3/2023 di *LDE* curato da TURSI con introdu-



salari minimi adeguati nell'Unione europea secondo la quale i lavoratori dovrebbero avere facile accesso a informazioni complete sui salari minimi legali e sulla tutela garantita dal salario minimo prevista da contratti collettivi universalmente applicabili per garantire la trasparenza e la prevedibilità per quanto riguarda le loro condizioni di lavoro; e della direttiva 2023/970 che impone la trasparenza della determinazione della retribuzione sia prima dell'assunzione sia durante lo svolgimento del rapporto al fine di tutelare la parità salariale di genere.

L'operazione trasparenza presenta risvolti epocali per il nostro Paese, caratterizzato da vistosissime asimmetrie informative che impediscono alle parti, sia individuali sia collettive, di conoscere e combattere il fenomeno dei divari salariali<sup>10</sup>.

I dati sui differenziali salariali peraltro già noti confermano il persistente divario di genere e le cause del differenziale retributivo. Tra qualche anno disporremo di dati ulteriori, probabilmente disaggregati e leggibili, e avremo una maggiore consapevolezza del fenomeno. A quel punto non resterà che verificare se tutte le strategie messe in campo sulla trasparenza retributiva e gli investimenti e le misure per la parità di genere previsti nel PNRR<sup>11</sup> – dagli asili nido alle politiche di orientamento alle discipline STEM, dai meccanismi di reclutamento nella p.a. al rafforzamento di servizi di prossimità per il supporto all'assistenza domiciliare, dal potenziamento delle politiche attive agli incentivi economici per l'occupazione femminile – avranno sortito l'effetto sperato.

---

zione di Martello e con i contributi di BALISTRERI, BARBIERI, BARZOTTI, RIZZETTO, BELLAVISTA, BRONZINI, GARNERO e LEONARDI, IMBERTI, LAMBERTUCCI, MENEGATTI, PISANI, ROTONDI, SANTUCCI, TREU, VALENTE, ZOPPOLI, SBARRA, BOMBARDIERI; MASSAGLI, PORCHEDDU, SPATTINI, *Una legge sul salario minimo per l'Italia? Riflessioni e analisi dopo la direttiva europea*, ADAPT, *Materiali di discussione*, 2022, 5; al numero 1/2024 di *LDE*, con i contributi di TURSI, PAONE, MASSAGLI, CANAVESI.

<sup>10</sup> Sul tema v. TURSI, *Decreto trasparenza: prime riflessioni - "Trasparenza" e "diritti minimi" dei lavoratori nel decreto trasparenza*, in *DRI*, 2023, 1.

<sup>11</sup> Per una lettura critica delle misure proposte v. LAMBERTI, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *federalismi.it*, 2023; MARTINI, *Parità di genere e PNRR: un'occasione persa?*, in *Lavoce.info*, 18 novembre 2022; CARDINALI, *La clausola di condizionalità per l'occupazione di donne e giovani: azione positiva o azione mancata?*, in <https://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/3605>; *PNRR il tradimento di donne e giovani. Il 70% delle gare cancella le quote*, in *LaRepubblica*, 16 marzo 2023.

