

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA E SCIENZE POLITICHE,
ECONOMICHE E SOCIALI

CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN GIURISPRUDENZA

TESI DI LAUREA

**LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE
NELLE RECENTI RIFORME**

Relatrice:

Chiar.ma Prof.ssa Fabrizia Santini

Candidata:

Giulia Gaglione

ANNO ACCADEMICO 2024/2025

INDICE

INTRODUZIONE.....	4
-------------------	---

CAPITOLO 1: LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

1. Il principio di non discriminazione nell'ordinamento giuridico italiano.	8
1.1. Gli artt. 3 e 37 Cost.....	9
2. Gli interventi legislativi “storici”	13
2.1 La l. n. 903/1977.	13
2.2. La l. n. 125/1991.....	15
2.3. Il d.lgs. n. 198/2006.	18
3. E quelli più recenti: la l. 162/2021 in tema di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.....	21

CAPITOLO 2: LA L. N. 162/2021, TRA POTENZIALITÀ E POSSIBILI CRITICITÀ

1. Gli interventi di modifica al Codice delle pari opportunità.....	24
2. La nozione di discriminazione diretta per motivi di genere.	27
2.1 Le eccezioni al divieto di discriminazione.....	30
2.2 Qualche dato statistico: i risultati dell'Indice per la parità di genere.	32
3. La nozione di discriminazione indiretta per motivi di genere.	33
3.1 Argomenti a favore e criticità espresse dalla dottrina.....	35
4. Altri tipi di discriminazione: le discriminazioni multiple e intersezionali.....	41
5. L'onere della prova: vi è davvero un'inversione?	45
6. La certificazione di parità di genere: un nuovo strumento introdotto dalla l. n. 162/2021?	46
6.1. Presupposti e benefici	48
6.2. Qualche cenno alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.....	52

CAPITOLO 3: LA DIRETTIVA UE 2023/970 IN MATERIA DI PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE E TRASPARENZA SALARIALE

1. La direttiva UE 2023/970: il principio della trasparenza retributiva.	60
2. La nozione di retribuzione ai fini della direttiva UE 2023/970.....	61
3. Il concetto di “lavoro di pari valore”.....	63
4. Gli Organismi per la parità di genere: un ruolo sempre più ampio.....	67
5. Il cd. divieto del segreto salariale.....	70

6. L'obbligo di comunicazione per le imprese e la valutazione congiunta: il confronto con il sistema italiano.....	72
7. Le novità in tema di inversione dell'onere probatorio.....	75
8. Il diritto al risarcimento del danno.....	77
9. Il recepimento della direttiva in Italia.	79
Bibliografia.....	84

INTRODUZIONE

Il presente elaborato si propone di analizzare il tema delle discriminazioni di genere sul lavoro, con l'obiettivo di verificare se e come le più recenti riforme abbiano contribuito a gestire questo annoso problema, che tuttora persiste negli ordinamenti nazionali.

Secondo il Global Gender Gap Report 2025¹ redatto dal World Economic Forum, il divario di genere globale si è ridotto al 68,8%, con un progresso di 0,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. E anche l'Italia dimostra un leggero incremento positivo complessivo, passando dall'87° all'85° posto a livello mondiale.

Se questo è vero, però, i progressi sono ancora lenti e si stima che serviranno 123 anni per il completo raggiungimento della parità di genere, a livello globale, in termini di partecipazione e opportunità economiche².

L'obiettivo della parità di genere risulta comune all'ordinamento unieuropeo e a quello nazionale. Ed è proprio in quest'ottica che è impostato il presente lavoro, per analizzare sia gli interventi effettuati dalla l. 162/2021 (nel secondo capitolo), sia quelli apportati dalla direttiva UE/970/2023 (nel terzo capitolo).

Sulla base di queste premesse, il primo capitolo propone un *excursus* dei principali interventi legislativi storici che hanno inciso sul tema della parità di genere, per contestualizzare il quadro in cui si inseriscono la legge n. 162/2021, in tema di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, e la direttiva UE/2023/970, cui sono dedicati i successivi capitoli.

In prospettiva storica, rileva soprattutto la legge n. 125/1991, che si è posta come obiettivo il raggiungimento dell'uguaglianza e della parità di trattamento tra uomini e donne attraverso diverse azioni positive volte a favorire l'occupazione femminile, ed ha introdotto la figura dei Consiglieri di parità, proprio per la promozione della pari opportunità.

Il secondo capitolo è dedicato all'analisi della l. n. 162/2021, per approfondire le diverse modifiche apportate al Codice delle pari opportunità.

¹ L'indice Global del Divario di Genere confronta annualmente lo stato e l'evoluzione della parità di genere in quattro dimensioni chiave: Partecipazione economica e opportunità, Risultati scolastici, Salute e sopravvivenza, Empowerment politico.

² Si veda il Global Gender Gap Report 2025.

L'intervento legislativo in parola ha sollevato diverse questioni in dottrina. In particolare, si discute sulla nuova nozione di discriminazione indiretta, estesa alle condotte di natura organizzativa che incidono sull'orario di lavoro.

Si approfondirà, inoltre, l'esistenza di altre tipologie di discriminazioni, le cd. discriminazioni multiple ed intersezionali, che rappresentano un argomento tutt'oggi assai discusso in dottrina e giurisprudenza. E si concluderà che la distinzione tra le diverse forme di discriminazione, a volte, tende a sfumare, e non sempre è possibile individuare una netta linea di demarcazione nel caso concreto.

Nella parte finale del secondo capitolo, ci si occuperà della Certificazione per la parità di genere, uno degli strumenti più innovativi introdotti dalla l. n. 162/2021, allo scopo di ricostruirne i principali obiettivi, nonché i benefici che può apportare al sistema antidiscriminatorio nazionale.

In tema, la riforma del legislatore italiano sembra quasi anticipare alcune delle previsioni normative contenute nella successiva Direttiva UE 2023/970, volta 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.

Proprio alla Direttiva UE 2023/970 è dedicato il terzo capitolo dell'elaborato, che affronta il tema della trasparenza retributiva, fulcro principale su cui è fondata l'intera direttiva.

La trasparenza retributiva si pone come presupposto necessario affinché le imprese garantiscano l'effettiva parità salariale: si vuole trasformare la trasparenza retributiva in uno strumento concreto che possa colmare il divario retributivo di genere ancora esistente.

Questo percorso si snoda lungo tre direttrici principali: in primo luogo, la garanzia del rispetto del suddetto principio, in secondo luogo la tutela del diritto all'informazione dei lavoratori e delle lavoratrici; infine, la predisposizione di strumenti di analisi e monitoraggio costante del divario di genere all'interno delle imprese.

Ci si soffermerà su un concetto piuttosto problematico introdotto dalla direttiva, legato al "lavoro di pari valore". Sebbene la nozione appaia chiara in astratto, la sua declinazione nei casi concreti si rivela ben più complessa, in quanto impone una difficile comparazione tra lavoratori, da effettuarsi attraverso l'utilizzo di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, concordati con i rappresentanti dei lavoratori.

Nella parte finale del lavoro ci si occuperà di ricostruire la posizione dell'ordinamento italiano rispetto alle novità introdotte dalla direttiva, per verificare quali interventi siano necessari per darvi recepimento nel nostro Paese, entro il termine, ormai assai prossimo, del 7 giugno 2026.

In proposito, rileva soprattutto il recentissimo schema di Decreto legislativo della Direttiva UE sulla trasparenza salariale, approvato dal Consiglio dei Ministri del 5 febbraio 2026.

Il decreto, innanzitutto, riconosce e definisce il concetto di “lavoro di pari valore”, e individua i presupposti in base a cui effettuare la comparazione tra lavoratori e lavoratrici, ai fini della parità retributiva.

Viene inoltre stabilito che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, e basati sui criteri delle competenze, dell’impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro.

La previsione più interessante consiste nell’obbligo, per i datori di lavoro, di realizzare una valutazione delle retribuzioni, nel caso in cui si registri una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari ad almeno il 5%.

In conclusione, è possibile affermare che sono stati compiuti numerosi passi in avanti nel contrasto alle discriminazioni di genere sul lavoro; e la rilevanza attribuita al principio di trasparenza retributiva ne costituisce certamente un’importante conferma. Se la strada verso la parità di genere appare ancora lunga da percorrere, gli strumenti introdotti dalle più recenti riforme legislative mostrano un incoraggiante percorso ormai tracciato nella giusta direzione.

CAPITOLO 1

LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

1. Il principio di non discriminazione nell'ordinamento giuridico italiano.

Il diritto antidiscriminatorio è paragonabile ad un puzzle incompleto, in quanto risulta composto dalla sovrapposizione dei numerosi interventi legislativi che si sono susseguiti negli anni, tanto che il tema del principio di non discriminazione, in particolare, ai fini del presente elaborato, per motivi di genere, è stato molto discusso in dottrina, nonché nella giurisprudenza nazionale ed internazionale.

Originariamente, durante il periodo di istituzione della Comunità Economica Europea, vi era una concezione prettamente mercantilistica del principio di parità di trattamento e di non discriminazione per motivi di genere¹.

Esso risultava solamente dall'art. 119 del Trattato di Roma del 1957, (ora art. 157 TFUE), il quale stabiliva che “ciascuno Stato membro assicura, durante la prima tappa, e in seguito mantiene, l'applicazione del principio di parità delle retribuzioni fra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro”, mostrando un approccio tendenzialmente legato solo al profilo retributivo, e rimanendo dunque estraneo alle altre possibili sfaccettature di cui si caratterizza.

Un notevole cambio di prospettiva è stato reso possibile dalla famosa Sentenza Defrenne II (meglio conosciuta come sentenza Sabena, C-43/57), pronunciata dalla Corte di Giustizia nel 1976, la quale stabilisce l'importante principio secondo cui “l'eliminazione delle discriminazioni fondate sul sesso fa parte dei diritti fondamentali della persona”.

Secondo parte della dottrina, tuttavia, il divieto di discriminazione rimane ancorato all' art. 119 del Trattato, e dunque esso include solamente le disparità di trattamento retributivo”, e non altre forme di discriminazione tra uomini e donne, che ricadono in aree lasciate alla competenza delle autorità nazionali”².

¹ Si veda in L. Ferluga, *I divieti di discriminazione per motivi di genere*, in *Dirittifondamentali.it*, fascicolo 1/2021, p. 2.

² M. Barbera, A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli editore, 2019, pp. 27 ss.

Tale concezione verrà poi definitivamente superata con l'introduzione del Trattato di Amsterdam e del relativo art. 13 (ora art. 19 TFUE) e con l'adozione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (artt. 20-23).

Il Trattato introduce una disposizione che attribuisce agli Stati membri la competenza nell'eliminazione delle discriminazioni per sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età e tendenze sessuali. È proprio da questo momento, con l'inserimento di questa nuova clausola antidiscriminatoria che, secondo un'autorevole dottrina, si può parlare di un "nuovo diritto antidiscriminatorio"³. Particolarmente significativa è la formulazione dell'art. 21, secondo cui "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. Nell'ambito d'applicazione dei trattati e fatte salve disposizioni specifiche in essi contenute, è vietata qualsiasi discriminazione in base alla nazionalità"⁴.

Soltanto con l'emanazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nel 2000, il principio di eguaglianza ottenne il necessario riconoscimento giuridico, e venne inserito nella categoria dei principi fondamentali dell'ordinamento europeo; inoltre, all'art. 21 si delineò la definizione del divieto di discriminazione.

1.1. Gli artt. 3 e 37 Cost.

Per quanto riguarda, invece, l'approccio dell'ordinamento giuridico interno, è necessario concentrare l'attenzione su due disposizioni sulle quali si fonda il principio di non discriminazione: l'art. 3 e l'art. 37 della Costituzione.

Innanzitutto, l'art. 3 della nostra Costituzione stabilisce che "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

³ M. Barbera, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, 2007, pp. 234 ss.

⁴ Si veda l'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali.

Dunque, l'idea di eguaglianza presente all' interno della Carta costituzionale ricomprende sia il concetto di eguaglianza formale, al primo comma, che il concetto più esteso dell'uguaglianza sostanziale.

Dal primo comma è dunque possibile estrapolare il generale divieto di porre in essere qualsiasi discriminazione che ponga l'uno o l'altro sesso in condizione di svantaggio.

Dal secondo comma, invece, si ricava la possibilità di introdurre delle misure legislative da parte dello Stato che siano in grado di rimuovere le disuguaglianze e garantire pertanto la parità di trattamento e l'uguaglianza dei cittadini.

L'importanza di tale disposizione è confermata, tra le tante, dalla sentenza della Corte costituzionale n. 25 del 1966, la quale afferma che “L'eguaglianza (...) è principio generale che condiziona tutto l'ordinamento nella sua obbiettiva struttura: esso vieta, cioè, che la legge ponga in essere una disciplina che direttamente o indirettamente dia vita ad una non giustificata disparità di trattamento delle situazioni giuridiche, indipendentemente dalla natura e dalla qualificazione dei soggetti ai quali queste vengano imputate”⁵.

Già la sentenza della Corte costituzionale n. 15 del 1960 affermò che “al fine di valutare se una legge sia o meno in contrasto con il principio di eguaglianza non basta accertare che la stessa non sia in contrasto con i precetti inderogabili posti nel comma 1 dell'art. 3 Cost., giacché detto principio è violato anche quando la legge, senza un ragionevole motivo, faccia un trattamento diverso ai cittadini che si trovino in eguali situazioni”⁶.

Secondo la dottrina, rilevante è stato il contributo della sentenza Mangold (CGCE 22 novembre 2005, C-144/04), che ha permesso di trarre un'estensione del principio di eguaglianza, sostenendo che “i divieti di discriminazione stabiliti dalle direttive altro non sono che la specificazione di un principio generale di eguaglianza e non discriminazione dotato di efficacia diretta (verticale e orizzontale), principio che preesiste alla loro adozione”⁷.

È dunque possibile affermare che, nel corso degli anni, la giurisprudenza della Corte Europea ha contribuito a rafforzare l'indelebile collegamento esistente tra il principio di eguaglianza e il principio di non discriminazione, un principio che ha assunto notevole rilevanza sia a livello nazionale che a livello sovranazionale.

⁵ Corte cost. 23 marzo 1966, n. 25.

⁶ M. Militello, *Principio di uguaglianza e di non discriminazione tra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* (art. 3 Cost, art. 20 e 21 Carta di Nizza), in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona” .INT - 77/2010.

⁷ M. Barbera, S. Borelli, *Principio di eguaglianza e discriminazioni*, in Biblioteca ‘20 Maggio’ – 1/2022.

Ciò detto in merito all'art. 3 Cost., è bene ora soffermare l'attenzione sull'importanza dell'art. 37 della Costituzione, che, al primo comma, recita “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”.

Ai nostri fini, interessa soprattutto tale comma della disposizione: questo delinea il principio di uguaglianza formale che viene così approfondito rispetto all' art. 3 di cui si è detto sopra, e garantisce inoltre il rispetto del principio di parità di trattamento nel lavoro.

Da questa disposizione si ricava la necessaria uguaglianza di trattamento tra uomo e donna, e l'impegno dello Stato nella protezione della donna lavoratrice tramite interventi correttivi che possano permettere la conciliazione tra il lavoro e l'essenziale funzione familiare che la donna lavoratrice svolge.

Al momento della redazione di tale articolo, vi fu una lunga discussione svoltasi nell'Assemblea costituente, in cui l'illustre giuslavorista Giuseppe Pera criticò duramente la formulazione del primo comma dell'art 37 della Costituzione italiana, specialmente la parte riguardante quella “formula generalissima del contemperamento tra esigenze familiari e quelle di lavoro”⁸.

Egli riteneva che tale proposizione risultasse troppo ancorata alla visione più conservatrice del ruolo della donna nella società, ispirato alle ideologie di matrice cattolica, e dunque attribuendo alla donna un mero ruolo di, pur essenziale, figura familiare.

Con estrema modernità, Giuseppe Pera fa notare come anche la donna ha la facoltà o, meglio, deve avere la facoltà di lavorare al pari dell'uomo, contribuendo al benessere sociale ed economico della propria famiglia, e superando quindi la più tradizionale concezione della donna dedicata alla cura della casa e della famiglia.

Secondo parte della dottrina, una grande difficoltà consiste proprio nel far emergere quelle differenze di trattamento che si celano nello stesso ordinamento giuridico, e quindi non sempre è sufficiente recepire un nuovo, o diverso, o più ampio diritto per risolvere tutti i problemi giuridici di un determinato contesto, in quanto i diritti vivono, ed evolvono nel tempo⁹.

Il diritto antidiscriminatorio, infatti, ha subito una lunga e continua evoluzione, tanto che inizialmente il divieto di discriminazione per motivi di genere consentiva una serie di deroghe.

⁸ Si v. G. Pera – M. Papaleoni, *Diritto del lavoro*, 7° ed., Cedam, Padova, 2003, p. 416.

⁹ L. Califano, *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in *Federalismi.it*, n. 7/2021, pp. 2 e 11.

Secondo la dottrina, infatti, nel periodo immediatamente successivo agli anni '90, la Corte costituzionale ha assimilato le disparità di trattamento, o discriminazioni, con le cosiddette “differenziazioni irragionevoli”¹⁰.

Nella sua prima fase giurisprudenziale, la Corte costituzionale preferì seguire un orientamento diverso rispetto a quello attuale, poiché ammise la possibilità di concedere deroghe al divieto di discriminazioni in base al genere se fondate su requisiti attitudinali.

Si può addurre come esempio la sentenza n. 33/1960, in cui la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma contenuta nell'art. 7 della legge 17 luglio 1919, n. 1176, che escludeva le donne da tutti gli uffici pubblici che implicassero l'esercizio di diritti e di potestà politiche.

In tale pronuncia, la Corte costituzionale affermò che “la diversità di sesso, in sé e per sé considerata, non può mai essere ragione di discriminazione legislativa, non può comportare, cioè, un trattamento diverso degli appartenenti all'uno e all'altro sesso davanti alla legge. Una norma che questo facesse violerebbe un principio fondamentale della Costituzione, quello posto dall'art. 3, del quale la norma dell'art. 51 è non soltanto una specificazione, ma anche una conferma”¹¹.

La Corte aggiunge, però, che “il legislatore può assumere, in casi determinati e senza infrangere il principio fondamentale dell'eguaglianza, l'appartenenza all'uno o all'altro sesso come requisito attitudinale, come condizione, cioè, che faccia presumere, senza bisogno di ulteriori prove, l'idoneità degli appartenenti a un sesso a ricoprire questo o quell'ufficio pubblico: una idoneità che manca agli appartenenti all'altro sesso o è in possesso di costoro in misura minore, tale da far ritenere che, in conseguenza di codesta mancanza, l'efficace e regolare svolgimento dell'attività pubblica ne debba soffrire”.

Esemplificativa, invece, del profondo cambiamento ideologico maturato nel corso del tempo è la sentenza n. 163 del 1993, che dichiarò l'illegittimità costituzionale della legge che fissava il medesimo requisito d'altezza sia per uomini che per donne nell'accesso alle carriere del servizio antincendio, e sfavoriva dunque maggiormente il genere femminile attraverso una discriminazione indiretta dipendente dal genere, ritenuta inaccettabile dalla Corte.

¹⁰ L. Califano, *op. cit.*, pp. 59.

¹¹ L. Califano, *op. cit.*, pp. 60.

Saranno poi i successivi interventi legislativi a ridefinire il principio di parità di genere, prevedendo il divieto di qualsiasi discriminazione arbitraria basata sul sesso e “imponendo un trattamento uniforme durante tutte le vicende del rapporto di lavoro”¹².

E proprio a questi interventi legislativi è dedicato il prossimo paragrafo.

2. Gli interventi legislativi “storici”

2.1 La l. n. 903/1977.

Il cosiddetto diritto antidiscriminatorio si compone di un quadro articolato, secondo la dottrina maggioritaria ancora oggi incompleto, di disposizioni normative frammentate tra loro, derivanti dalla sovrapposizione degli interventi legislativi che si sono susseguiti negli anni¹³.

È bene, a questo punto, svolgere un rapido *excursus* dei principali interventi legislativi che hanno promosso la parità di genere nel nostro ordinamento, e che hanno posto le basi fondanti del diritto antidiscriminatorio per motivi di genere. La materia è stata oggetto di numerosi interventi di riforma, fino alla recente modifica del Codice delle Pari Opportunità per via della Legge n. 162/2021.

Sicuramente il punto di partenza è stato segnato con l'introduzione della Legge del 9 dicembre 1977 n. 903, la quale rappresenta il primo dettato normativo inerente la “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro”; per tale motivo, venne anche comunemente definita come “legge-parità”, o ancora “legge Anselmi”.

Essa non è altro che il frutto del recepimento normativo delle prescrizioni contenute nelle direttive europee n. 75/117/CEE e n. 76/207/CEE, volte all'eliminazione delle discriminazioni basate sul sesso rispettivamente in materia di retribuzione e di condizioni di lavoro¹⁴.

L'allora ministro del lavoro, nonché primo ministro donna nella storia italiana, Tina Anselmi, spiegò che il primo articolo della legge, bloccando ogni discriminazione per motivi di genere, realizzava finalmente “la piena attuazione dell'articolo 37 della Costituzione”¹⁵.

L'obiettivo di tale legge consisteva nel rafforzamento della tutela paritaria nel lavoro nelle più varie situazioni, includendo sia l'accesso al lavoro, sia lo svolgimento e l'estinzione del rapporto. Pertanto, si può ancora genericamente affermare che la legge dispone un divieto di discriminazione

¹² L. Califano, *op. cit.*, pp.61.

¹³ S. Borelli, *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, in *Lavoro e Diritto*, fascicolo n.3, estate 2022.

¹⁴ D. Izzi, *Lezione: Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive*, 2020.

¹⁵ D. Messina, *La “rivoluzione” di Tina Anselmi per le donne che lavorano*, in *Il Corriere.it*, 7 maggio 2017.

teleologicamente connesso alla nullità, che viene prevista per atti che contengano al loro interno delle discriminazioni a danno dei lavoratori¹⁶.

Secondo l'art. 1, infatti: "E' vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale. La discriminazione di cui al comma precedente è vietata anche se attuata: attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza; in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso. Il divieto di cui ai commi precedenti si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento e aggiornamento professionale, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti. Eventuali deroghe alle disposizioni che precedono sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione".

L'art. 13 di tale legge modificò inoltre l'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori (L. n. 300 del 1970), il quale per primo si è occupato del divieto di discriminazione per ragioni di sesso nei rapporti di lavoro, e si è occupata di estendere il suddetto divieto anche per gli atti discriminatori per motivi di sesso, di razza e di lingua.

La modifica sopracitata ha riguardato sia un'estensione del divieto di discriminazione, come predetto, in ogni aspetto del lavoro, sia la previsione di una sanzione specifica, che consiste nella nullità, per gli atti e patti discriminatori per motivi di sesso, di razza e di lingua.

Tra le principali criticità dimostrate dalla disciplina appena descritta si annoverarono quelle di stampo processuale, legate alle lunghe tempistiche dello svolgimento di un rito ordinario, e all'onere probatorio lasciato nelle deboli mani dei lavoratori, che oltre ad aver subito una discriminazione sul luogo di lavoro, avevano pure l'onere di doverla dimostrare per ottenere la tutela garantita dall'ordinamento.

Si dovrà necessariamente attendere l'intervento del D.lgs. n.198/2006, anche noto come Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, per assistere all'atteso ampliamento delle tutele giurisdizionali dei lavoratori vittima di discriminazione.

¹⁶G. Giugni, *Commentario allo Statuto dei Lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1972, p.123.

Nonostante gli indubbi aspetti positivi, la legge n. 930 del 1977 non ha dunque riscontrato un grande entusiasmo nella maggior parte dei giuristi¹⁷, che sottolineavano come “è solo in parte una legge femminile”, poiché la maggioranza delle norme hanno come destinatari indistintamente uomini e donne, mentre solo alcune disposizioni sono indirizzate specificatamente alle donne lavoratrici.

Si è inoltre mossa la critica secondo cui le prescrizioni contenute nella legge, oltre ad essere troppo generiche, non disciplinano alcun intervento positivo a contribuire all’espansione dell’occupazione femminile, ma solamente alcune norme di segno negativo¹⁸.

Dalla lettera delle disposizioni, infatti, sembrerebbe che vi sia espresso il divieto di discriminazione; tuttavia, esso è difficilmente rilevabile dal giudice, in quanto spesso le discriminazioni si verificano indirettamente nella struttura del mercato del lavoro, e la legge nulla può fare a riguardo.

Per concludere, sembra che si sia cercato di introdurre una parità di genere più mirata a unificare il concetto di lavoratore e garantire eguali diritti, mentre forse si sarebbe dovuto procedere nell’opposta direzione, assicurando maggiori garanzie direttamente rivolte al genere femminile.

2.2. La l. n. 125/1991.

Il successivo passo in avanti venne compiuto dalla L. n. 125 del 1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*, promulgata in attuazione della Direttiva n. 2002/73/CE.

Essa merita brevemente attenzione, in quanto veicola un mutamento della concezione di discriminazione, prevista all’art. 4 della legge, che viene considerata non più solo come un generico atto o patto, ma tale da ricomprendere anche “qualsiasi comportamento” in grado di costituire una discriminazione.

L’art. 4, comma 1, della legge recita, infatti, che “Costituisce discriminazione, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando anche in via indiretta i lavoratori in ragione del sesso”.

Già da questo testo è possibile ricavare un’altra importante innovazione compiuta dalla legge del 1991, che consiste nell’effettuare, per la prima volta, una distinzione tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta.

¹⁷ M.V. Ballestrero, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Il Mulino, 1979, pp. 223-223.

¹⁸ M.V. Ballestrero, *op. cit.*, pp. 232.

Quest'ultima viene poi specificata nel comma successivo, il quale stabilisce che “Costituisce discriminazione indiretta ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino i requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa”¹⁹.

Si deve innanzitutto notare la continuità linguistica tra la legge di cui si sta discutendo e la precedente normativa, in quanto ci si riferisce ancora genericamente ai “lavoratori” come destinatari delle prescrizioni; dunque, non si è ancora compiuto quel passaggio successivo che permetta di tutelare in maniera completa le discriminazioni che riguardino specificatamente il genere femminile nel mondo del lavoro.

Per ovviare almeno parzialmente ai problemi legati all'occupazione femminile, la legge ha introdotto l'innovativo strumento delle “azioni positive”, addirittura collocandole nel proprio titolo e dedicando loro le prime norme iniziali.

Esse costituiscono una novità derivata dall'esperienza statunitense dell'*affirmative action police*, nata al fine di contrastare le discriminazioni razziali degli anni '60, per poi estendersi anche ad altre categorie di soggetti più vulnerabili. Brevemente, si può anticipare che consistono in strumenti finalizzati a reprimere le disuguaglianze tra uomo e donna nei rapporti di lavoro²⁰.

Secondo un'autorevole dottrina, le azioni positive appaiono come una configurazione concreta dell'obiettivo promosso dall'art 37 della Costituzione, aspirando alla rimozione degli ostacoli all'emancipazione femminile²¹.

A tal proposito, la Corte costituzionale nella sentenza n. 109 del 1993, ha fornito la definizione delle azioni positive come “misure specifiche dirette a trasformare una situazione di effettiva disparità di condizioni in una connotata da una sostanziale parità di opportunità, che quindi comportano l'adozione di discipline giuridiche differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento, stabilito nell'art. 3, primo comma, della Costituzione”²².

¹⁹ Si veda la legge n. 125 del 1991.

²⁰ C. Alessi, *Le azioni positive*, 2019, in M. Barbera e A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, 2019, Giappichelli, Torino, pp. 501-517.

²¹ Si veda l'estratto di G. Sulpizi, *Donne e rappresentanza politica: la prospettiva comparata per valorizzare la differenza di genere*, in *Consulta Online*, fascicolo 3, 2020.

²² Si veda la sentenza della Corte costituzionale n. 109 del 1993.

In un passo successivo della medesima sentenza, la suprema Corte stabilisce un altro principio che vale la pena menzionare, in quanto chiarificatore della stretta connessione, e non anzi una violazione, del principio di eguaglianza dettato dall'art. 3 della Costituzione.

Dalla sentenza si evince infatti che “Trattandosi di misure dirette a trasformare una situazione di effettiva disparità di condizioni in una connotata da una sostanziale parità di opportunità, le "azioni positive" comportano l'adozione di discipline giuridiche differenziate a favore delle categorie sociali svantaggiate, anche in deroga al generale principio di formale parità di trattamento, stabilito nell'art. 3, primo comma, della Costituzione. Ma tali differenziazioni, proprio perché presuppongono l'esistenza storica di discriminazioni attinenti al ruolo sociale di determinate categorie di persone e proprio perché sono dirette a superare discriminazioni afferenti a condizioni personali (sesso) in ragione della garanzia effettiva del valore costituzionale primario della "pari dignità sociale", esigono che la loro attuazione non possa subire difformità o deroghe in relazione alle diverse aree geografiche e politiche del Paese”²³.

Come sostenuto in dottrina, dunque, “l'azione positiva appare come una sorta di “discriminazione” (alla rovescia), ma si tratta pur sempre di una “discriminazione” che reagisce ad una discriminazione”²⁴.

La scelta di “discriminare per rendere eguali” è volta a considerare giuste le differenze dei risultati, assicurando quindi lo stesso punto di partenza a ogni concorrente ed eguali condizioni di competizione²⁵.

Parte della dottrina ha espresso, tuttavia, forti critiche sul tema: in particolare si è considerato come l'apporto delle azioni positive non aggiunga altro se non misure di svantaggio, il che costituisce un paradosso di non poco conto, definendo le azioni positive in una connotazione che appare a prima luce negativa, come delle “misure di diritto diseguale costituite da trattamenti differenziati promozionali”.²⁶

E' necessario, dunque, che esse consistano in strumenti che, per essere giustificati alla luce del principio di uguaglianza di cui si è parlato sopra, debbano essere idonei a migliorare concretamente una situazione discriminatoria nell'ambito del lavoro.

²³ Si veda la sentenza della Corte costituzionale n. 109 del 1993.

²⁴ Così M. Ainis, *Azioni positive*, p. 591, in E. Olivito, *Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio*, Politica del diritto, Il Mulino, Fascicolo 2, giugno 2002, pp. 238 e ss.

²⁵ L. Califano, *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in *Federalismi.it*, 10 marzo 2021.

²⁶ L. Calafà, *Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell'uguaglianza*, da Lavoro e Diritto, Il Mulino - Riviste Web, fascicolo 2, primavera 2005.

Tra le più rilevanti previsioni della l. n. 125/1991 vi è anche quella relativa ai Consiglieri di parità, organismi creati per la promozione della pari opportunità, che hanno proprio lo scopo, tra i tanti, di promuovere le cosiddette azioni positive.

Dalla lettura dell'ormai abrogato art. 8 della legge del 1991, si evince che i consiglieri di parità sono "componenti a tutti gli effetti delle rispettive commissioni regionali per l'impiego", e che "sono nominati con decreto dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale su designazione del competente organo delle regioni, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale e devono essere scelti tra persone che abbiano maturato un'esperienza tecnico-professionale di durata almeno triennale nelle materie concernenti l'ambito della presente legge."²⁷.

2.3. Il d.lgs. n. 198/2006.

Sulla figura del Consigliere di parità è poi intervenuto il D.lgs. n. 198 del 2006, meglio noto come il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

All'art. 15 di tale decreto si fissano infatti i compiti e gli obiettivi delle consigliere e dei consiglieri di parità, tra i quali l'importante rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, la cui risoluzione dipende anche dalla collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni [...]²⁸.

A questi organi è affidato il controllo sul rispetto dei principi di uguaglianza e di non discriminazione nel lavoro, che si è visto essere teleologicamente collegati, nonché l'onere di segnalare all'autorità competente eventuali reati di cui vengano a conoscenza²⁹.

Oltre alla suddetta disposizione, il Codice per le pari opportunità del 2006 merita di essere analizzato in quanto innovativo sotto molti aspetti, a partire dal fatto che fu varato allo scopo di riunire tutta la normativa antidiscriminatoria per motivi di genere.

Il codice ha subito alcune modifiche nel corso degli anni, sia in merito al recepimento del diritto antidiscriminatorio dell'Unione europea, sia al fine di rimediare alle procedure di infrazione attivate dalla Commissione europea a causa del mancato o inesatto recepimento di quest'ultimo³⁰.

Innanzitutto, si prevede che i divieti di discriminazioni riguardino sia l'accesso al lavoro in ogni sua forma, sia la procedura di selezione e assunzione del personale, nonché le "iniziative in materia di

²⁷ Legge n.125 del 1991.

²⁸ Si veda il decreto legislativo n. 198 del 2006.

²⁹ D. Tega, *Discriminazione e diritto antidiscriminatorio: considerazioni istituzionali (a partire dal diritto costituzionale italiano)*, in Forum di Quaderni Costituzionali, 2008.

³⁰ M. Barbera, S. Borelli, *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, Biblioteca '20 maggio', 1/2022.

orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento”, come stabilito dal terzo comma dell’art. 27 del codice delle pari opportunità, che d’ora in avanti verrà abbreviato in Cpo.

Secondo una dottrina, l’art. 1 del Codice delinea il proprio scopo, che si potrebbe riassumere come l’eliminazione delle discriminazioni per motivi di genere nell’accesso al lavoro, e recepisce il nuovo approccio per la tutela della parità di genere, il cosiddetto “*gender mainstreaming*”³¹.

L’espressione “*gender mainstreaming*” è stata utilizzata per la prima volta in occasione della Terza Conferenza Mondiale dell’ONU sulla donna, tenutasi a Nairobi nel 1985, e ribadita in occasione della Quarta Conferenza Mondiale tenutasi a Pechino nel 1995, per poi essere istituzionalizzata dal Trattato di Amsterdam del 1997.

Essa individua una strategia politica ispirata a un doppio approccio alla parità di genere, per l’integrazione della dimensione del genere in tutte le politiche comunitarie, e per la promozione di azioni positive volte specialmente all’eliminazione delle discriminazioni che spesso colpiscono maggiormente il genere femminile³².

Si auspicano, dunque, interventi più incisivi rispetto alle misure neutre nei confronti del genere introdotte negli anni precedenti, tra cui ad esempio la previsione delle quote rosa, che sono certamente apporti migliorativi del sistema, seppur non sufficienti.

Sul tema, si ricorda tuttavia che le disposizioni del Codice delle pari opportunità si riferiscono ai lavoratori di entrambi i sessi, e costituiscono quindi l’ennesima specie di misure prive di impatto differenziale tra uomini e donne, le quali contribuiscono alla permanenza delle disuguaglianze per motivi di genere nelle più svariate situazioni lavorative.

Proseguendo l’analisi del D.lgs. n. 198/2006, si rileva come abbia estratto dalla precedente legge n. 125/1991 la distinzione tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta; viene messa in rilievo all’art. 25 la necessità di una “posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell’altro sesso”, garantendo dunque una maggior ampiezza di tutela rispetto alla precedente previsione legislativa.

³¹ 4744KEY-gli_strumenti_del_codice_delle_pari_opportunità_01.pdf.

³² F. Rescigno, *Il gender mainstreaming europeo e l’approccio internazionale alla questione della parità di genere*, in ID, *Percorsi di eguaglianza*, Giappichelli, Torino, 2016, pp.197 e ss.

Un'autorevole dottrina ha tuttavia espresso forti critiche già a partire dalla definizione del D.lgs. n. 198/2006 come "codice", in quanto non sono riscontrabili quelle caratteristiche tipiche di un codice come la sistematicità e l'uniformità del tema trattato³³.

Si ritiene, pertanto, che non si sia rispettato l'obiettivo posto dalla legge delega n. 246/2005, che consisteva nel "realizzare uno strumento coordinato per il raggiungimento degli obiettivi di pari opportunità".

Sembra di essere di fronte, più che altro, a una combinazione di testi normativi, a un raggruppamento ordinato di disposizioni normative già esistenti.

Si ricava inoltre l'idea secondo cui tale intervento legislativo non possa essere considerato neppure un testo unico, in quanto anche qui mancano le tipiche connotazioni di "coordinamento e chiarificazione della precedente disciplina giuridica"³⁴.

Proprio per questo motivo si è parlato di "una riforma mancata"³⁵, in quanto l'obiettivo posto dalla legge delega non è stato centrato e il diritto antidiscriminatorio risulta sì unificato, ma ancora non sufficientemente completo; inoltre, si è riscontrata la presenza di alcuni errori di trascrizione dalle precedenti normative, nonché la sussistenza di disposizioni precedentemente abrogate³⁶.

Alla luce delle predette considerazioni, si può concludere che sicuramente il codice delle pari opportunità ha contribuito a una rassegna unitaria di tutte le precedenti disposizioni riguardanti il diritto antidiscriminatorio, che era da tempo tanto attesa, ma non è tuttavia riuscito a soddisfare le aspettative della maggioranza della dottrina, che aspirava a un progetto più preciso, semplificato, e di certo meno lacunoso del tentativo che si è invece concretizzato.

³³ M. Barbera, *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè Milano, 2007, pp. 234 e ss.

³⁴ M. Barbera, *op. cit.*, pp. 235 e ss.

³⁵ F. Amato, M. Barbera, L. Calafà, *Codificazioni mancate: riflessioni critiche sul Codice delle Pari Opportunità*, in Barbera M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 227 ss.

³⁶ Tra gli errori rilevati è possibile notare, ad esempio, la completa assenza della menzione del lavoro autonomo nel Libro III dedicato alla "pari opportunità nei rapporti economici" dedicato al lavoro, oppure la disgregazione della nozione di discriminazione diretta ed indiretta in diverse disposizioni, disorganizzando dunque il precedente aspetto sistematico posto dalla L. 125/1991 di cui si è precedentemente parlato.

Per quanto riguarda invece le errate trascrizioni di antecedenti disposizioni di legge abrogate, è possibile citare come esempio l'inclusione dell'art. 38, che riprende il vecchio art.5 della legge n.903/1977 in tema di divieto di lavoro notturno per le donne, il quale tuttavia è stato abrogato fin dal 1999.

3. E quelli più recenti: la l. n. 162/2021 in tema di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Ad affrontare i problemi precedentemente rilevati, è intervenuta la legge n. 162/2021, la cui analisi occuperà gran parte del secondo capitolo del presente elaborato.

Tra le principali innovazioni previste da quest'ultima, si segnala la ridefinizione delle nozioni di discriminazioni diretta e indiretta di genere, l'introduzione della certificazione di parità di genere e la previsione di una relazione biennale riguardante la situazione del personale per le aziende che occupano più di 50 dipendenti.

Secondo un'autorevole dottrina, questi ultimi due strumenti, introdotti agli articoli 46 e 46-bis del Codice delle pari opportunità dopo la novella del 2021, rispecchiano l'espansione del principio di trasparenza in entrambe le sue accezioni: il rapporto biennale sulla situazione del personale "fotografa l'esistente", e quindi rappresenta "una estrinsecazione del principio di trasparenza sotto il profilo "statico"³⁷.

Il profilo dinamico, invece, si manifesta nella funzione di trasparenza" delle condizioni e delle procedure interne/organizzative finalizzate a creare e a sviluppare una gestione paritaria, trasparente e rendicontabile delle risorse umane", che caratterizza lo strumento della certificazione della parità di genere.

La parità di genere è una delle priorità trasversali presenti nel PNRR, il Piano nazionale di ripresa e resilienza, che si pone il fine ultimo di promuovere una maggior partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Tale piano, approvato dal Governo italiano il 13 luglio 2021, prevede la realizzazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che viene già introdotta dall'art. 4 della legge n.162/2021.

Difatti, quest'ultimo stabilisce che "A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità", venendo dunque a costituire il nuovo art. 46 *bis* del Codice delle Pari Opportunità.

³⁷ L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.3/2022, pp.6.

Viene inoltre istituito un “Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere”, attribuendo una dotazione di ben 3 milioni di euro per l'anno 2022³⁸.

In merito, si deve inoltre rilevare il significativo contributo apportato negli ultimi anni dagli organi dell'Unione europea, a dimostrazione che il tema delle discriminazioni di genere nel lavoro è estremamente attuale e largamente diffuso su scala mondiale; e proprio per questo deve essere ancor più analizzato, approfondito e messo in rilievo dalle leggi nazionali ed internazionali.

In proposito, si segnala l'approvazione della Strategia per la parità di genere 2020-2025, che è stata presentata dalla Commissione europea il 5 marzo 2020 e approvata dal Parlamento europeo il 21 gennaio 2022, che impone il necessario raggiungimento dell'obiettivo della parità di genere, la cui mancanza è ancora attualmente riscontrabile³⁹.

La strategia mira sia all'introduzione di nuove misure destinate al rafforzamento della parità di genere, sia alla cosiddetta “integrazione della dimensione del genere”, che si esplicita nel principio “gender mainstreaming” di cui si è già parlato precedentemente.

Infine, il 25 novembre 2020 la Commissione europea ha presentato anche il nuovo Piano d'azione (Gap III) per il periodo 2021-2025, che mira a raggiungere l'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 delineato dall'Agenda Onu 2030.

In particolare, tale obiettivo consiste nella realizzazione del principio del “Gender equality”, fissando una serie di traguardi, tra cui l'eliminazione di ogni forma di violenza e discriminazione di donne e ragazze e il consolidamento delle pari opportunità del genere femminile.

Meritano inoltre di essere menzionati l'obiettivo n. 5.5, che intende “garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica”, e l'obiettivo n. 5c, che mira ad “adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne e bambine, a tutti i livelli”.⁴⁰

Un altro punto su cui viene focalizzato l'interesse nella Strategia è il concetto di “intersezionalità”, che vuole indicare la combinazione inscindibile del genere con altri fattori di rischio, come ad esempio l'etnia, o con altre caratteristiche personali, come il colore della pelle, creando dunque nuove

³⁸ Si veda *Legislazione e politiche di genere*, in Documentazioni e ricerche, Camera dei deputati VIII legislatura, n.62, Quarta edizione, 2 marzo 2022, pp.87.

³⁹ M. G. Militello, *Strategia UE per la parità di genere 2020/2025*, in *Italian Equality Network*, 10 febbraio 2022.

⁴⁰ Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze - ONU Italia (unric.org).

discriminazioni più specifiche, le quali necessitano di un riconoscimento giuridico e di una conseguente tutela giurisdizionale.

Questo concetto sarà successivamente approfondito nell'ultimo capitolo, in relazione al tema delle discriminazioni intersezionali, che sono state oggetto della recente Direttiva UE 2023/970 in materia di parità retributiva di genere e trasparenza salariale, l'ultimo degli interventi legislativi più rilevanti che si intende trattare in questo lavoro.

CAPITOLO 2

LA L. N. 162 DEL 2021, TRA POTENZIALITÀ E POSSIBILI CRITICITÀ.

1. Gli interventi di modifica al Codice delle pari opportunità

La legge n. 162/2021, “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”, è intervenuta al fine di ridurre il divario del trattamento ricevuto sul luogo di lavoro da uomini e donne e, al contempo, consentire il raggiungimento della parità di genere¹.

Essa si compone di sei articoli, i quali integrano, e modificano in parte, i precedenti articoli del Codice delle pari opportunità, concentrandosi in particolare sul libro III dello stesso, intitolato “Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici”.

In questo capitolo verranno trattati i principali interventi effettuati dalla legge n. 162/2021; in particolare ci si soffermerà sulla nozione di discriminazione data dalla normativa, il rapporto biennale relativo alla parità di genere, richiesto a determinate aziende, e la certificazione della parità di genere, considerata la principale innovazione della legge in esame.

Innanzitutto, l’art.1 della suddetta legge impone alla consigliera o al consigliere nazionale di parità di presentare “al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto”.

Questa prima norma non contiene affatto una novità, quanto più un’integrazione nei confronti dello strumento della relazione biennale, la quale descrive la situazione del personale maschile e femminile nelle aziende, sia pubbliche che private, che dispongono di oltre 50 dipendenti.

Questo rapporto, contenente dunque un’analisi dei risultati dell’attività di monitoraggio effettuata dalle consigliere e dai consiglieri nazionali di parità, dovrà essere presentato ogni due anni al Parlamento italiano.

¹ M. Lambrou, *Certificazione della parità di genere, Approfondimenti*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, 2/2022.

Il nuovo art. 1 della legge n.162/2021 predispone inoltre un limite temporale per la suddetta consegna; difatti, al secondo comma, predispone la presentazione della relazione biennale entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della legge².

È interessante rilevare un'ulteriore novità apportata dalla normativa in considerazione, che consiste nella attività di redazione della relazione biennale sopracitata; in precedenza l'incarico di relatore era affidato al Ministro del lavoro, mentre con la nuova normativa viene fatto rientrare nelle funzioni delle consigliere o dei consiglieri nazionali di parità³.

Prima di concentrarsi sull'analisi della principale correzione effettuata dalla legge del 2021, che consiste nella modifica delle nozioni di discriminazioni in ambito lavorativo, è bene soffermarsi su un'altra innovazione, posta dall'art. 3 della medesima legge.

Tale articolo prevede infatti un ampliamento della tipologia di aziende che hanno il dovere di redigere un rapporto periodico di cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile.

La precedente normativa⁴ disciplinava l'obbligo di redazione della relazione biennale solo in merito alle aziende con oltre 100 dipendenti, mentre l'attuale normativa ha esteso tale onere alle aziende che dispongono di oltre 50 subalterni, prevedendo inoltre la facoltà delle aziende sino a 50 dipendenti, escluse dunque dall'obbligo per un fattore prettamente numerico, di presentare il medesimo rapporto biennale su base volontaria⁵.

Questo rapporto, redatto in modalità telematica, deve necessariamente contenere le informazioni sulle modalità di assunzione e di formazione del personale adottate dall'azienda, il numero di lavoratori e lavoratrici, evidenziando inoltre il numero di lavoratrici in stato di gravidanza e le differenze retributive iniziali tra i lavoratori, nonché le modalità di accesso al medesimo rapporto da parte dei dipendenti, al fine di ampliare la trasparenza e l'informazione di questi ultimi⁶.

Oltre a queste informazioni necessarie, le modalità di redazione del rapporto biennale devono essere definite da un decreto del Ministro del lavoro, in collaborazione con il ministro delegato per le pari opportunità.

In seguito alla compilazione e pubblicazione del rapporto sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, questi dati saranno consultabili dalle consigliere e dai consiglieri di parità, che

² Si veda l'art. 1 della legge n.162/2021.

³ P. Cerullo, *Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*, in *Lavoro Diritti Europa*, n° 4/2021.

⁴ Ci si riferisce al d.lgs. n. 198/2006, per poi concentrarsi sulla modifica effettuata dalla l. n. 162/2021.

⁵ P. Cerullo, *op. cit.*

⁶ Queste informazioni, nonché quelle successive in merito alle sanzioni in caso di mancata trasmissione del rapporto biennale, sono ricavabili dal sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

avranno diritto di accesso tramite un identificativo univoco, e dunque potranno successivamente redigere la relazione in tema di pari opportunità, al fine di presentarla al Parlamento italiano nel termine del successivo biennio.

È inoltre interessante rilevare come l'art 46, comma 3, lettera c, della medesima legge prevede la garanzia dell'accesso ai dati del rapporto non solo alle consigliere e ai consiglieri di parità sopracitati, ma anche, e soprattutto, ai dipendenti e alle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata⁷.

La dottrina sostiene che questo rapporto, riguardante la situazione del personale, costituisce “l'estrinsecazione del principio di trasparenza sotto il profilo statico”⁸, in quanto il medesimo ha la funzione di “fotografare l'esistente” e permette dunque di assistere ad una ricostruzione probabilmente veritiera e realistica della situazione del personale nel biennio di riferimento.

La medesima dottrina riconoscerebbe invece nello strumento della certificazione di genere, contenuta nel successivo art. 46-bis, introdotto dalla legge in esame, la funzione di “implementare il principio di trasparenza sotto il profilo dinamico”, in quanto si vuole estendere il principio di trasparenza anche alle procedure interne delle aziende, “allo scopo di creare una gestione paritaria e trasparente delle risorse umane”⁹.

Altra parte di dottrina evidenzia, tuttavia, una grave mancanza nella legge in esame, poiché non viene specificato il necessario diritto dei lavoratori di conoscere, oltre alla propria retribuzione, anche quella di altri lavoratori con mansioni analoghe¹⁰, contribuendo pertanto all'accentuarsi della disparità salariale tra lavoratori che non godono del pieno diritto all'informazione riguardo alla trasparenza retributiva.

Tale diritto viene invece previsto dalla direttiva europea approvata dalla Commissione il 4 marzo 2021, n. 0050, il cui art. 7 “Diritto di informazione” attribuisce ai lavoratori “il diritto di chiedere al datore di lavoro informazioni sul livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso e categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore”¹¹.

⁷ Si veda l'art. 46, comma 3, lettera c, della L. n. 162/2021.

⁸ L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, *Lavoro Diritti Europa*, numero 3/2022.

⁹ L. Zappalà, *op. cit.*

¹⁰ S. Scarponi, *Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l'uguaglianza uomo-donna nel lavoro*, *Labour Law Community*, 7 dicembre 2021.

¹¹ Si veda la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 2021/0050, “volta 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 attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi”.

Inoltre, è bene citare, per concludere, l'art. 8, che sancisce l'obbligo per il datore di lavoro con almeno 250 lavoratori "di rendere pubblicamente disponibili e accessibili determinate informazioni quali il divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile nella loro organizzazione".

Infine, per quanto riguarda il tema delle sanzioni previste nel caso di mancata trasmissione del rapporto, non sono previste alcune innovazioni, per cui si rimanda a quella dettata dall'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, vale a dire una sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580, nonché di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 5.000 in caso di rapporto mendace o incompleto¹².

Inoltre, l'art. 46, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006 sancisce la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda, nel caso in cui la trasmissione non venga svolta nei successivi 12 mesi.

2. La nozione di discriminazione diretta per motivi di genere.

Come anticipato, la principale innovazione apportata dalla legge Gribaudo consiste nella modifica o, meglio, nell'integrazione, delle definizioni delle discriminazioni dirette ed indirette di genere, contenuta all'art. 2.

Innanzitutto, costituisce discriminazione diretta, ai sensi dell'art. 25, comma 1, come modificato dalla legge n. 162/2021, "qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando *le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale*¹³, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga"¹⁴.

Sotto questo profilo, dunque, si assiste a una mera estensione della tutela contro le discriminazioni dirette di genere nelle fasi di preassunzione e di selezione del personale.

Per la verità, essa riflette la volontà del legislatore di ribadire nuovamente il contenuto del successivo art. 27, il quale vieta espressamente "qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le

¹² M.L. Vallauri, *Prime osservazioni critiche sulla legge n. 162/2021*, in *Italian Equality Network*, 3 gennaio 2022.

¹³ In corsivo le modifiche effettuate dalla l. n. 162/2021.

¹⁴ Art. 25, comma 1, del Codice delle Pari Opportunità, come modificato dalla legge n. 162/2021.

condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale”¹⁵.

La dottrina¹⁶ sottolinea come questa disposizione assolve alla funzione di eliminare eventuali problemi interpretativi legati alla norma, nonché di recepire gli ordinamenti giurisprudenziali, che anche recentemente hanno stabilito la possibile sussistenza di una discriminazione diretta per motivi di genere anche nelle suddette fasi che precedono il momento lavorativo, e che rimanevano dunque precedentemente escluse dal campo di applicazione della normativa.

Significativa, sul punto, è anche la giurisprudenza della Corte di Giustizia, che già nel 1990, con la celebre sentenza Dekker, fissò il principio secondo cui “un rifiuto di assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso”¹⁷.

La Corte, in particolare, ribadì il contenuto dell’art. 3, comma 1, della direttiva europea del Consiglio del 3 febbraio 1976, n. 76/207/CEE, secondo cui “l'applicazione del principio della parità di trattamento implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda le condizioni d'accesso, compresi i criteri di selezione, agli impieghi o posti di lavoro”.

Il medesimo principio è stato anche recentemente ribadito dalla Corte di cassazione¹⁸, secondo cui “poiché soltanto le donne possono rimanere incinte, il rifiuto di assumere o il licenziamento di una donna incinta per il suo stato di gravidanza o maternità costituiscono una discriminazione diretta fondata sul sesso che non può essere giustificata da alcun interesse, compreso quello economico del datore di lavoro”.

Questo fornisce l’ennesima dimostrazione che anche la fase iniziale di selezione del personale deve essere inclusa nelle situazioni lavorative che possono essere caratterizzate dalle discriminazioni dirette di genere, poiché sul piano realistico o, meglio, statistico, si registra tutt’oggi una preoccupante presenza delle suddette discriminazioni sparse su tutto il territorio nazionale ed oltre.

La nozione di discriminazione diretta per motivi di sesso è stata oggetto di parecchie modifiche nel corso del tempo; si ricorda, in breve, la correzione effettuata dal d.lgs. n. 145/2005, che modificò la nozione allora contenuta nell’art. 4 della legge n. 125/1991.

¹⁵ S. Scarponi, *Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro*, in *Labour Law Community*, 7 dicembre 2021.

¹⁶ Si veda C. Garofalo, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1/2023, p. 3.

¹⁷ Si veda la sentenza della CGUE dell’8 novembre 1990, causa C 177/88, denominata Dekker.

¹⁸ Cass. n. 26 febbraio 2021, n. 5476.

Difatti la nozione di discriminazione diretta, da quel momento, viene ampliata ed estesa fino a comprendere anche “qualsiasi trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”¹⁹, avvicinandosi dunque sempre di più al dettato dell'attuale prescrizione.

Attualmente la definizione di discriminazione diretta per motivi di genere è contenuta all' art. 25, comma 1, del Codice delle pari opportunità, che è stato a sua volta modificato per la prima volta dal d.lgs. n. 5/2010, emanato in attuazione della direttiva *Refusion*, 2006/54/CE, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego²⁰.

Questo costituisce un intervento molto significativo, in quanto una parte della dottrina evidenzia come il legislatore di quel periodo non traspose nel modo corretto la definizione data dalla direttiva comunitaria²¹.

Quest'ultima, infatti, introdusse l'innovativa possibilità di eseguire una comparazione tra il lavoratore discriminato ed un altro che non c'è in azienda ma che, se ci fosse e si trovasse nelle medesime condizioni, sarebbe comparabile”²².

Al contrario, la disposizione nazionale, secondo la medesima dottrina, si è concentrata maggiormente sulla definizione dell'azione che si è realizzata e sui relativi effetti pregiudizievoli in capo al lavoratore o alla lavoratrice discriminati, omettendo l'innovativo concetto di paragone introdotto dalla normativa europea.

Per chiarire, l'aspetto innovativo apportato dalla direttiva consiste proprio nel prevedere un termine di paragone più ampio, che arrivi a ricomprendere, secondo la dottrina maggioritaria, anche il confronto con “un lavoratore astrattamente identificabile”; ciò significa che non sussiste più l'obbligo di effettuare la comparazione con un lavoratore posto in una situazione realmente esistente.

Si evince, tuttavia, come l'attuale nozione di discriminazione diretta stia cercando di adeguarsi progressivamente sia alla normativa europea²³, sia alla giurisprudenza più consolidata, mantenendo

¹⁹ Si veda il testo dell'art. 2 del Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145.

²⁰ L. Ferluga, *I divieti di discriminazione per motivi di genere*, in *Dirittifondamentali.it* - Fascicolo 1/2021, p. 6.

²¹ L. Ferluga, *op. cit.*, p. 6.

²² L. Ferluga, *op. cit.*

²³ La Corte di Giustizia è nuovamente intervenuta sul tema delle discriminazioni dirette di genere, in particolare riguardanti lo stato di gravidanza della lavoratrice ricorrente, nel celebre caso CGUe C-531/2015, Otero Ramos, del 19 ottobre 2017, in cui al punto 55 si legge: “In base all'articolo 2, paragrafo 2, lettera c) della direttiva 2006/54, la discriminazione comprende, in particolare, qualsiasi trattamento meno favorevole riservato ad una donna per ragioni collegate alla gravidanza o al congedo per maternità”.

tuttavia questa duplicità interpretativa derivata dall'imprecisa trasposizione della direttiva discriminatoria.

A dimostrazione di ciò, si può addurre, quale esempio, la sentenza del Tribunale di Milano, sezione lavoro, del 12 giugno 2023, la quale stabilisce la sussistenza di una discriminazione diretta di genere, in particolare in ragione dello stato di gravidanza, poiché il “trattamento peggiore della ricorrente rispetto alle colleghe rimaste in servizio” dipende esclusivamente dal suo stato di attesa, da cui è derivato il mancato rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, già prorogato per ben quattro volte²⁴.

La stessa, innanzitutto, richiama la direttiva n. 2006/54/CE, che risulta di fondamentale importanza per il percorso logico-interpretativo adottato per la decisione del caso; inoltre, cita anche la celebre sentenza della Corte di Cassazione del 26 febbraio 2021, n. 5476, che ha fissato il principio secondo cui “il mancato rinnovo di un contratto a termine ad una lavoratrice che si trovava in stato di gravidanza” può costituire una discriminazione per motivi di genere, sempre che ci si trovi in una situazione di parità lavorativa rispetto ad altri lavoratori, tenendo conto anche del “mantenimento in servizio degli altri lavoratori con contratti analoghi”.

Si assiste pertanto, ancora, ad un confronto eseguito in chiave prettamente realistica, eseguendo una comparazione tra la lavoratrice posta in una condizione discriminatoria e le altre lavoratrici sue colleghe, le quali hanno goduto, tra l'altro, del normale rinnovo del contratto da parte del datore di lavoro; non si è dunque svolto quell'ulteriore passo successivo che implicherebbe la realizzazione di un raffronto tra il lavoratore o la lavoratrice discriminati e un ipotetico lavoratore loro pari posto in un' analoga situazione lavorativa.

2.1 Le eccezioni al divieto di discriminazione.

A questo punto, ci si potrebbe porre un quesito per niente scontato; ci si potrebbe chiedere se la discriminazione diretta di genere costituisca un diritto cosiddetto “assoluto”.

In merito, si può genericamente affermare che il divieto di discriminazione diretta per motivi di genere non ammetta alcun tipo di giustificazione; sono invece consentite alcune eccezioni, le quali potrebbero essere definite come ipotesi in cui “è la stessa legge ad indicare i casi nei quali il trattamento sfavorevole basato sul genere non costituisce discriminazione”²⁵.

²⁴ Sentenza n. 3067/2023 del Tribunale di Milano.

Ancora, sul tema delle discriminazioni dirette di genere, si consiglia inoltre la visione della sentenza del Tribunale di Roma 23 marzo 2022.

²⁵ L. Ferluga, *I divieti di discriminazione per motivi di genere*, in *Dirittifondamentali.it* - Fascicolo 1/2021, p. 9.

Innanzitutto, il comma 4 dell'art. 27 del Codice delle Pari Opportunità autorizza eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 “soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva”²⁶.

Questa norma non risulta particolarmente innovativa, in quanto era già presente all'art. 1, comma 4 e 5, della legge 903/1977.

Lo Statuto dei Lavoratori, infatti, consentiva una deroga al divieto di discriminazione in tema di lavoro particolarmente pesante, nonché “in attività della moda, dell'arte o dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione”.

Quest'ultima previsione è confluita nell'art. 27, comma 6, del Codice delle Pari Opportunità, che esclude la discriminazione in tema di assunzione di un determinato sesso nell'attività di moda, arte o spettacolo, “quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione”, risultando fin da subito evidente la medesima formulazione della norma²⁷.

Proseguendo sul tema delle deroghe legittimamente concesse, già l'art. 4, comma 3, della legge n. 125/1991, successivamente inserito all'art. 27, comma 5, del Codice delle Pari Opportunità, prevedeva l'esenzione dal divieto di discriminazione diretta nei casi in cui il sesso risulta essere un “requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione”²⁸.

Nello specifico, la norma attuale prevede la necessaria apposizione della dicitura “dell'uno o dell'altro sesso” nella prestazione lavorativa derivante da “concorsi pubblici nonché nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni”²⁹.

Tale espressione può dunque essere omessa solamente nell'ipotesi in cui il sesso costituisca un “requisito essenziale” per la natura del lavoro in questione.

Questa disposizione richiama fortemente il contenuto della direttiva 78/2000/CE, la quale all'art. 4, comma 1, dichiara che “gli Stati membri possono stabilire che una differenza di trattamento basata su una caratteristica correlata a uno qualunque dei motivi di cui all'articolo 1 non costituisca discriminazione laddove, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, tale caratteristica costituisca un requisito essenziale e determinante per lo svolgimento dell'attività lavorativa, purché la finalità sia legittima e il requisito proporzionato”.

²⁶ Art. 27, comma 4, del Codice delle Pari Opportunità.

²⁷ Art. 27, comma 6, cpo.

²⁸ Art. 4, comma 3, della legge n. 125/1991.

²⁹ Art. 27, comma 5, cpo.

Tuttavia, la dottrina rileva come la formulazione effettuata dal legislatore nazionale risulta ben lontana dal dettame della direttiva europea³⁰.

Secondo la medesima, dalla norma europea si evince il principio di tipicità secondo cui è il legislatore, e non il datore di lavoro, a stabilire le ipotesi in cui siano consentite deroghe al principio di non discriminazione; al contempo, si osserva come l'enunciazione contenuta nel Codice per le Pari Opportunità sembrerebbe invece esser impostato nel verso contrario, e dal testo si potrebbe erroneamente interpretare la norma, nel senso che tale onere sia consentito al datore di lavoro.

Infine, risulta poco scrupolosa la trasposizione effettuata dal d.lgs. 216/2003, poiché risulta assente il criterio di proporzionalità del requisito, che viene definito solamente “essenziale e determinante”, lasciando dunque un margine di discrezionalità troppo esteso e distante dalla normativa europea³¹.

2.2 Qualche dato statistico: i risultati dell'Indice per la parità di genere.

Prima di proseguire con l'analisi della modifica della nozione di discriminazione indiretta per motivi di genere, è bene fornire alcuni dati prettamente statistici, che permettono di verificare quanto sopra affermato.

Nel 2013, l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere ha introdotto l'Indice di Parità di Genere, anche noto con il termine anglosassone “*Gender Equality Index*”, che si occupa di analizzare i progressi della parità di genere nei paesi membri attraverso la predisposizione di alcune aree e dei relativi parametri di controllo, tra cui, ad esempio, il lavoro, il denaro e la salute³².

Paragonando i dati raccolti nell'ultimo triennio, si riscontra come vi sia un preoccupante rallentamento dei progressi riguardanti la parità di genere, difatti, nell'anno 2023, l'Italia si è posizionata solamente al tredicesimo posto nell'Unione Europea.

Dalle analisi, il dato più allarmante risulta essere proprio la categoria “lavoro”, in cui il nostro Stato ottiene il punteggio di 65 punti su 100 complessivi, posizionandosi dunque, dal 2020 in poi, al ventisettesimo, nonché penultimo, posto degli Stati dell'Unione europea, e dimostrando come il punteggio più basso riflette direttamente la situazione della disparità di genere attualmente presente³³.

Per quanto riguarda invece l'anno 2024, secondo i dati del Global Gender Gap Index, non si denotano eccezionali miglioramenti, se non la conferma ottenuta dall'Islanda, la quale detiene nuovamente il

³⁰ Così F. Bilotta, *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, da infoleges.it.

³¹ F. Bilotta, *op. cit.*

³² Per la consultazione dell'Indice, nonché il possibile confronto tra l'andamento dello stato italiano e gli altri paesi europei, si rimanda al sito Eige, European Institute for Gender Equality.

³³ Per un'analisi più approfondita si veda l'Indice di Parità di Genere del 2023, direttamente consultabile sul sito Italy | 2023 | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality (europa.eu).

primo posto della classifica, potendosi dunque vantare di aver colmato oltre il 60% del divario di genere nazionale³⁴.

Nel 2025, l'Indice di Parità di Genere per l'UE ha registrato un punteggio di 63,4, segnalando un lento avanzamento dei progressi effettuati dagli stati dell'Unione europea; ha, tuttavia, pronosticato il raggiungimento dell'uguaglianza di genere nell'UE in almeno altri 50 anni.

Risulta invece ancor più allarmante la stima effettuata dalla medesima analisi, secondo cui saranno necessari almeno 148 anni al fine di raggiungere la piena parità di genere su scala mondiale, un periodo che eccede smisuratamente l'Obiettivo di sviluppo sostenibile (SDG), che era stato fissato per il 2030.

3. La nozione di discriminazione indiretta per motivi di genere.

Per quanto riguarda la nozione di discriminazione indiretta per motivi di sesso, è l'art. 2 della legge n. 162/2021 ad occuparsene, intervenendo su due diversi aspetti; tale norma ha infatti modificato il dettato dell'art. 25 del d.lgs. del 2006, e ha inoltre introdotto un nuovo comma 2-bis, che verrà approfondito in seguito.

L'attuale art. 25, comma 2, così come modificato dalla legge sopracitata, definisce la discriminazione indiretta come “una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, *compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro*, apparentemente neutri che mettono o possono mettere *i candidati in fase di selezione* e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”³⁵.

Questa modifica, secondo una parte della dottrina³⁶, appare più che altro come una mera precisazione di una norma già facilmente interpretabile, in quanto le “modifiche di natura organizzativa o incidente sul lavoro” aggiunte dalla legge del 2021 erano già pacificamente considerate incluse nella norma, senza dunque necessitare questo intervento legislativo, che in ogni caso, non guasta, ma neppure stupisce.

A proposito dell'espressione concernente “i candidati in fase di selezione”, si assiste ad un'estensione del divieto di discriminazione anche alla fase precedente alla costituzione del rapporto di lavoro;

³⁴ Global Gender Gap Report 2024 | World Economic Forum (weforum.org).

³⁵ In corsivo le modifiche effettuate dalla legge n. 162/2021.

³⁶ Si veda L. Calafà, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in *Italian Equality Network*, gennaio 2022.

anche qui la dottrina³⁷ sottolinea come in realtà l'inclusione della fase preselettiva nella nozione di discriminazione sarebbe già risultata evidente dal successivo art. 27, comma 1, del CPO, il quale infatti stabilisce che “è vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro [...] compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione [...]”.

In conclusione, la modifica effettuata dalla legge in esame sembrerebbe aver lo scopo di escludere eventuali interpretazioni difformi; inoltre, si può senz'altro affermare che l'intervento legislativo in questione è frutto del recepimento di alcune sollecitazioni giurisprudenziali, prima tra tutte quella della Corte di Giustizia, che ha già suggerito in passato l'inclusione delle fasi di selezione del personale e dell'accesso al lavoro nell'applicazione del divieto di discriminazione³⁸.

Infine, sul piano linguistico, è bene rilevare che il legislatore ha deciso di eliminare il riferimento alla “proporzione” contenuto nella precedente definizione della discriminazione indiretta³⁹, per sostituirlo con l'espressione “particolare svantaggio”.

Parte della dottrina⁴⁰ nota, dunque, che il dato tipicamente quantitativo della proporzione è venuto meno rispetto a un dato più qualitativo, ossia lo svantaggio, tanto che “il fulcro della nozione sembra spostarsi dal gruppo all'individuo”.

Infatti, una parte della dottrina ha aspramente criticato la nuova nozione di discriminazione indiretta, ritenendo che “rischia di mettere in ombra quella dimensione collettiva della valutazione di impatto disparato, che è evidente invece nel criterio quantitativo della proporzione”⁴¹.

Un recente esempio è rinvenibile nell'ordinanza della Corte di cassazione n. 18668 del 3 luglio 2023, in cui una lavoratrice è rimasta esclusa dalla procedura di selezione per l'assunzione di personale per

³⁷ Si veda C. Garofalo, *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1/2023, p. 3.

³⁸ Celebre è la sentenza CGCE dell'8 novembre 1990, causa C-177/88, da cui si ricava che “un rifiuto d'assunzione per motivo di gravidanza può opporsi solo alle donne e rappresenta quindi una discriminazione diretta a motivo del sesso. Orbene, un rifiuto di assunzione dovuto alle conseguenze finanziarie di un'assenza per causa di gravidanza deve esser considerato fondato essenzialmente sull'elemento della gravidanza. Siffatta discriminazione non può giustificarsi con il danno finanziario subito dal datore di lavoro, in caso di assunzione di una donna incinta, durante tutto il periodo d'assenza per maternità”. Già nei primi anni '90 dunque la suprema Corte riconosceva la possibile sussistenza di una discriminazione nella fase di accesso al lavoro, che verrebbe infatti ostacolato dal fattore maternità riguardante esclusivamente il genere femminile per una questione prettamente biologica.

³⁹ Secondo l'art. 4 della legge n. 125/1991, costituisce una discriminazione indiretta “ogni trattamento pregiudizievole conseguente alla adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa”.

⁴⁰ L. Ferluga, *I divieti di discriminazione per motivi di genere*, in *Dirittifondamentali.it* - Fascicolo 1/2021, p. 14.

La medesima ha constatato come un gran numero di sentenze della Corte di Giustizia riguardanti il tema delle discriminazioni indirette per motivi di genere spesso sono state basate sul criterio dello “svantaggio proporzionalmente maggiore per i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso” e cita vari esempi, tra cui la sentenza C162/02, del 10 marzo 2005.

⁴¹ M.V. Ballestrero, *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro. Note introduttive*, in *Lavoro e diritto*, fascicolo 3-4/2004.

la posizione di capotreno, a causa del mancato raggiungimento del requisito minimo di altezza, che veniva fissato in 1,60 mt, sia per gli uomini che per le donne.

Qui, la Corte definisce nuovamente il principio secondo cui “la previsione di un medesimo requisito minimo di statura per l’assunzione di uomini e donne configura una discriminazione indiretta ove detto limite risulti non oggettivamente giustificato, né pertinente e proporzionale alle mansioni derivanti dalla qualifica attribuita”⁴².

La Corte di Cassazione ha infatti rilevato come il requisito predeterminato non derivava da alcuno scopo funzionale rispetto alla posizione lavorativa, per cui si traduce in una discriminazione indiretta per motivi di genere, in quanto “detto limite⁴³ risulti non oggettivamente giustificato, né pertinente e proporzionale alle mansioni derivanti dalla qualifica attribuita”⁴⁴, dimostrando dunque come il termine “proporzionalità” continui ad essere utilizzato dalla Suprema Corte, consapevole del suo valore a livello comparativo.

1.1 Argomenti a favore e criticità espresse dalla dottrina.

L’innovazione che ha tuttavia sollevato più discussioni nella dottrina concerne l’introduzione del comma 2-bis all’art. 25 del d.lgs. n. 198/2006, il quale dispone che “costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell’accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”⁴⁵.

Secondo la dottrina⁴⁶, questa norma deriva dal recepimento della direttiva 2019/1158/UE⁴⁷, al fine di attribuire un maggior valore alle “esigenze di cura personale e familiare”, che vengono finalmente tutelate dal divieto di discriminazione.

⁴² Si veda l’ordinanza della Corte di cassazione, 3/7/2023 n. 18668 del 3 luglio 2023.

⁴³ Si intende il requisito di altezza minima stabilito.

⁴⁴ Cass. 3/7/2023 n. 18668, in Wikilabour, Newsletter n. 14/2023.

⁴⁵ Art. 25, comma 2-bis, del d.lgs. 198/2006, come modificato dalla legge n.162/2021.

⁴⁶ S. Scarponi, *Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l’eguaglianza uomo-donna nel lavoro*, in Lavoro Diritti Europa, 7 dicembre 2021.

⁴⁷ Ci si riferisce alla direttiva UE 2019/1158, relativa all’equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, in quanto il decreto è nato proprio in attuazione della medesima. Questa direttiva deriva direttamente dal principio 9 del Pilastro europeo dei diritti sociali, intitolato “Equilibrio tra attività professionale e vita familiare”, il quale si prefigge di garantire ai genitori e alle persone con responsabilità di assistenza “un congedo appropriato, modalità di lavoro flessibili e accesso a servizi di assistenza”.

Viene dunque in rilievo il concetto della “conciliazione”⁴⁸ dei tempi di vita e lavoro, i quali, in un sistema ideale, non devono sovrapporsi in maniera gravosa⁴⁹, un aspetto che spesso non si verifica nella realtà quotidiana.

Secondo la dottrina, in base ad un aspetto più che altro sociologico, la direttiva sopracitata avrebbe finalmente riconosciuto il notevole impatto delle relazioni personali o lavorative “sulla prestazione di lavoro e sul benessere del lavoratore e della lavoratrice”⁵⁰.

Si potrebbe dunque affermare che questa norma incida positivamente ampliando la categoria dei soggetti protetti dalla normativa antidiscriminatoria, e, come ha correttamente rilevato la dottrina, si pone “lo scopo di promuovere una concezione più moderna dell’equilibrio vita/lavoro”⁵¹.

La direttiva, infatti, all’art. 11, ordina agli stati membri di “adottare le misure necessarie a vietare un trattamento meno favorevole dei lavoratori causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 4, 5 e 6, dalle assenze di cui all'articolo 7 o dall'esercizio dei diritti di cui all'articolo 9”⁵², con cui si intende, secondo la medesima dottrina, ogni trattamento svantaggioso inerente ai congedi previsti, o alla modalità di lavoro più flessibile per motivi di esigenza e cura⁵³.

La normativa nazionale ha certo recepito il dettato della direttiva europea, allargandone ulteriormente la portata, nel senso che, come si è visto in precedenza, il comma 2-bis dell’art. 25, include nel divieto di discriminazione anche quei trattamenti svantaggiosi che dipendano da eventuali modifiche lavorative che possano negativamente incidere sulla sfera familiare e assistenziale.

Nonostante ciò, non sono mancate alcune critiche alla norma in esame; *in primis*, si è contestato l’assenza di una specifica definizione per le cosiddette “esigenze di cura personale e familiare”.

La dottrina⁵⁴ ha riscontrato che le suddette esigenze non sono state affatto introdotte all’interno dell’art. 3 del d.lgs. n. 151/2001, che continua a menzionare solamente i “trattamenti meno favorevoli in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive”, rimanendo

⁴⁸ La conciliazione costituisce uno dei diritti fondamentali menzionati all’art. 33 della Carta dei diritti fondamentali, il quale, oltre a garantire la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale, attribuisce a ciascun individuo il diritto di “essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l’adozione di un figlio”⁴⁸.

⁴⁹ C. Alessi, Focus flessibilità, contenuto in U. Carabelli, Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro, quaderno n. 8/2023 della rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, pag. 37.

⁵⁰ L. Calafà, La conciliazione vita e lavoro in ambiente digitale, in Federalismi.it, Focus lavoro, persona, tecnologia, fascicolo n. 34/2022, 28 dicembre 2022, pag. 5.

⁵¹ R. Santagata de Castro, *op. cit.*, p. 508/22.

⁵² Si veda l’art. 11 della direttiva 2019/1158/UE.

⁵³ R. Santagata de Castro, *op. cit.*, p. 508/22.

⁵⁴ S. Borelli, *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere, in Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima), Lavoro e diritto*, a. XXXVI, n. 3, estate 2022, p. 503/22.

dunque ancorato al “vecchio” concetto di divieto di discriminazione senza esser adeguato alle nuove normative di cui si sta discutendo.

Secondo la medesima dottrina⁵⁵, dalla mancata modifica dell’art. 3 del d.lgs. n. 151/2001 potrebbero derivare alcune incongruenze in sede giudiziale, tant’è che secondo la stessa, in attesa di un necessario intervento legislativo che si auspica arrivi il prima possibile, i giudici dovrebbero utilizzare la cosiddetta *ratio legis*, ossia la volontà del legislatore di includere anche le esigenze di cura personale e familiare.

Un’ ulteriore critica mossa da parte della dottrina riguarda invece lo “svantaggio” che, secondo la norma in esame, deve essere rilevato rispetto “alla generalità dei lavoratori”, per cui si osserva come la discriminazione potrebbe anche non riferirsi al paragone con altri lavoratori, ma potrebbe integrarsi in modo singolo.

Anche in questo caso, secondo una parte della dottrina, sarebbe preferibile allinearsi all’interpretazione conforme, poiché si ritiene che il giudizio di comparazione vada effettuato caso per caso, e lo svantaggio non dovrà necessariamente essere rilevato rispetto “alla generalità dei lavoratori” come richiesto dal comma 2-bis dell’art. 25; questo, ovviamente, al fine di garantire una tutela effettiva nei confronti delle varie discriminazioni che si possono realizzare.⁵⁶

Esplicativa in merito è sicuramente la sentenza⁵⁷ della Corte di cassazione del 2021, che richiama una costante giurisprudenza della Corte di Giustizia⁵⁸ secondo cui “l’esistenza di detta posizione di particolare svantaggio nella discriminazione indiretta di genere può essere dimostrata provando che una disposizione colpisce negativamente in proporzione significativamente maggiore le persone di un determinato sesso rispetto a quelle dell’altro sesso”.

La Corte afferma inoltre che “il miglior metodo di comparazione consiste, poi, nel confrontare tra loro: le proporzioni rispettive di lavoratori che sono e che non sono «colpiti» dall’asserita disparità di trattamento all’interno della manodopera di sesso maschile (rientrante nel campo di applicazione della disposizione) e le medesime proporzioni nell’ambito della mano d’opera femminile”⁵⁹.

⁵⁵ S. Borelli, *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, *Lavoro e diritto*, a. XXXVI, n. 3, estate 2022, p. 504/22.

⁵⁶ Per un’analisi più approfondita sul tema, si vedano le Conclusioni dell’avvocata generale Medina, 28 aprile 2022, n. 344/20, *LF*.

⁵⁷ Sentenza 29 luglio 2021, n. 21801 della Corte di cassazione.

⁵⁸ La sentenza cita “tra le tante: Corte di Giustizia, sent. 3 ottobre 2019 in causa C-274/18 Schuch-Ghannadan, punto 45; Corte di Giustizia, sent. 8 maggio 2019, in causa C 161/18, Vi.Vi.La, punto 38; Corte di Giustizia, sent. 12 ottobre 2004 in causa C 313/02 Wippel, punti 43 e 55; Corte di Giustizia, sent.23 ottobre 2003 in cause C 4/02 e C5/02 Schönheit e Becker, punto 69”.

⁵⁹ Sentenza 29 luglio 2021, n. 21801 della Corte di cassazione.

Nel caso di specie, infatti, la Corte ha riscontrato che l'indagine di comparazione doveva essere effettuata in modo progressivo, isolando innanzitutto i lavoratori part-time, sia uomini che donne, in quanto erano coloro che risultavano maggiormente penalizzati nel calcolo del punteggio annuale per ciascun anno di servizio, a causa delle minori ore di lavoro prestate.

In seguito, si sarebbe dovuto distinguere i lavoratori part-time a seconda del genere di appartenenza, e verificare quindi la percentuale dei lavoratori e delle lavoratrici che venivano sfavoriti nell'assegnazione del punteggio per il bando.

Se tutta la procedura si fosse svolta in maniera regolare, secondo la Corte si arriverebbe alla conclusione che la discriminazione colpirebbe maggiormente il genere femminile che svolge una prestazione ad orario ridotto part-time.

Dalla lettura della medesima sentenza del 2021 della Corte di cassazione, emerge un passaggio interessante, secondo cui “l'istituto del part time è collegato in misura preponderante al genere femminile, che se ne avvale quale modalità di lavoro più compatibile con le necessità familiari; pertanto, la scelta di ridurre il punteggio per il lavoro part time incideva astrattamente su entrambi i sessi ma realizzava una discriminazione indiretta di genere”.

Si evince, dunque, che ancor prima dell'entrata in vigore della legge n. 162/2021, la giurisprudenza era già consapevole di dover effettuare un giudizio di comparazione più ampio, confrontando il singolo caso specifico sia con la collettività dei lavoratori colleghi, sia con un gruppo più ristretto inerente al genere del lavoratore o della lavoratrice; inoltre si nota come le esigenze di cura personali e familiari iniziavano a esser valutate dalla giurisprudenza come diritti fondamentali, tanto da esser inserite all'interno del comma 2-bis all'art. 25 del d.lgs. n. 198/2006.

Infine, la dottrina⁶⁰ ha mosso un'ulteriore critica, poiché ha riscontrato come le tre condizioni elencate nella norma in esame di certo non sono esaustive nel comprendere tutte le varie condotte discriminatorie, anche perché la discriminazione ivi menzionata non è stata dal legislatore né come discriminazione diretta, né tantomeno come discriminazione indiretta, lasciandola dunque “innominata”.

Un'altra parte della dottrina⁶¹ ha invece osservato come ancora al giorno d'oggi, in alcuni casi, possa esservi confusione nella distinzione tra la discriminazione diretta ed indiretta di genere.

⁶⁰ S. Borelli, *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, *Lavoro e diritto*, a. XXXVI, n. 3, estate 2022, p. 504/22.

⁶¹ Così R. Santagata de Castro, *op. cit.*, p. 509/22.

Si pone, quale esempio, il caso in cui il datore di lavoro decida di modificare l'orario lavorativo, e quest'ultimo risulti sfavorevole per i lavoratori genitori di figli che frequentano la scuola dell'infanzia, materna oppure la primaria.

Un provvedimento di questo tipo sembrerebbe costituire, a prima vista, una discriminazione diretta, derivante dal fatto che nessun genitore potrebbe occuparsi della cura necessaria dei propri figli a causa della modifica dell'orario lavorativo, che, se non fosse variato, avrebbe al contrario consentito l'indispensabile accudimento dei figli ai medesimi⁶².

Il medesimo atto datoriale potrebbe però essere individuato come una discriminazione indiretta di genere, in quanto potrebbe consistere in una “regola neutra astrattamente idonea a produrre un effetto particolarmente svantaggioso per una cerchia ristretta di soggetti”; ci si riferisce, in particolare, ai genitori con figli, e ancor di più, a donne lavoratrici con figli⁶³.

Questa labile distinzione tra i due tipi di discriminazione di genere previsti dall'ordinamento nazionale viene confermata anche in giurisprudenza, tant'è che a volte i giudici possono rinvenire la presenza di una discriminazione diretta, dalla quale tuttavia potrebbe anche derivare una discriminazione indiretta di genere.

Ne è una recente testimonianza l'ordinanza della Corte di Cassazione n. 4313/2024, di nuovo inerente al tema dell'orario ridotto part-time, un tema che ancora oggi risulta in alcuni aspetti controverso.

Nel caso di specie, una lavoratrice con orario part-time lamentava la sussistenza di una discriminazione di genere in seguito al mancato passaggio a una miglior fascia retributiva solamente a causa del suo orario lavorativo ridotto.

Al contempo, una sua collega lavoratrice full-time aveva invece ricevuto l'aumento della prestazione economica; i giudici di merito hanno ritenuto che la ricorrente avrebbe potuto ottenere lo stesso se si fosse considerata per intero l'anzianità di servizio della lavoratrice.

⁶² Si veda, ad esempio, la sentenza del Tribunale di Bologna del 31 dicembre 2021, in cui viene richiamata la direttiva 2019/1158/UE, nei confronti di un caso di discriminazione indiretta in relazione all'orario di lavoro.

Da S. Scarponi, *Discriminazione e cura genitoriale: la modifica dell'orario imposta dal datore di lavoro è rilevante?*, Commento a T. Bologna Sez. Lav. 31.12.2021 n. 862 R.G., 4 maggio 2022, emerge dunque che “il divieto di discriminazione nei confronti dei genitori lavoratori si riferisce anche alle modifiche all'orario di lavoro, qualora siano tali da creare un reale svantaggio rispetto allo svolgimento dei compiti di cura”.

Questo caso giurisprudenziale non tiene ancora conto, *ratione temporis*, dell'intervento effettuato dalla legge n. 162/2021, la quale tra le varie modifiche, ha corretto l'art. 25, comma 2, introducendo all'interno della categoria dei comportamenti che implicano una discriminazione indiretta anche “le modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro”, a dimostrazione del notevole impatto che la giurisprudenza nonché il diritto europeo apportano alla legislazione nazionale.

⁶³ Così R. Santagata de Castro, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, Lavoro e diritto, a. XXXVI, n. 3, estate 2022, p. 510/22.

La Cassazione⁶⁴ conferma la tesi dei giudici di merito, secondo cui “svalutare il *part time* ai fini delle progressioni economiche in questione significava penalizzare le donne rispetto agli uomini con riguardo ai medesimi miglioramenti economici”, questo in quanto si era appurato che la maggior parte dei dipendenti della società convenuta erano donne con orario *part time*⁶⁵.

La Corte di cassazione aggiunge, inoltre, che “il lavoro *part time* viene scelto in prevalenza dalle donne in quanto compatibile con i loro impegni in ambito familiare e assistenziale, sicché la discriminazione nella progressione economica dei *part timer* andrebbe a svantaggiare indirettamente proprio quelle donne che già subiscono un condizionamento nell’accesso al mondo del lavoro”⁶⁶.

In tal senso, la Corte stabilisce che “[...] Non può esserci alcun automatismo tra riduzione dell’orario e riduzione dell’anzianità di servizio da valutare ai fini delle progressioni economiche. Occorre, invece, verificare se, in base alle circostanze del caso concreto (tipo di mansioni svolte, modalità di svolgimento, ecc.), il rapporto proporzionale tra anzianità riconosciuta e ore di presenza al lavoro abbia un fondamento razionale oppure non rappresenti, piuttosto, una discriminazione in danno del lavoratore a tempo parziale”.

In conclusione, la Cassazione sostiene che “costituisce discriminazione diretta del lavoro *part time*, nonché discriminazione indiretta di genere penalizzare, nell’accesso ad una progressione economica, una lavoratrice, per il fatto di avere prestato attività ad orario ridotto”⁶⁷, confermando dunque che la linea di confine tra discriminazione diretta e discriminazione indiretta non è ancora così definita come si auspicherebbe⁶⁸. orario part-time, va notato come spesso sia stato utilizzato non come strumento

⁶⁴ Si veda l’ordinanza della Corte di Cassazione n. 4313 del 19 febbraio 2024.

⁶⁵ La dottrina e la giurisprudenza sono concordi sul tema. Si veda M. Militello, *Tempi di lavoro e conciliazione. L’orario di lavoro scelto come strumento di parità*, in *Diritto di conciliazione, Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, in *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 14/2023, pag. 47, secondo cui nella maggior parte dei casi, l’orario part-time viene scelto soprattutto dal genere femminile, in quanto associato alla necessità del lavoro di cura all’interno della famiglia, e si assiste dunque a un’ulteriore limitazione “dell’equa ripartizione del lavoro di cura tra donne e uomini”, da cui deriva una disegualianza anche sul piano del lavoro, determinando anche una riduzione della retribuzione, come conseguenza dell’orario lavorativo più ristretto.

In C. Alessi, *Focus Flessibilità*, contenuto in U. Carabelli, *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, quaderno 8/2023, pag. 38, si legge che, per quanto riguarda il profilo della conciliazione dei tempi vita-lavoro, il part-time costituirebbe “uno strumento assolutamente inefficace”, poiché è tutt’oggi ancorato all’ideologia che vede la donna come “naturale destinataria dei compiti di cura”, e traducendosi pertanto nell’ennesima ipotesi di squilibrio rispetto alle medesime opportunità lavorative a tempo pieno.

⁶⁶ La Corte elenca poi una serie di controversie in cui è emerso lo stesso principio sul tema, tra cui Cass. 29 luglio 2021, n. 21801; Corte di Appello di Venezia 24 luglio 2023, n. 515; Corte di Appello di Genova n. 253/2018; *contra*, Corte di Appello di Torino n. 638/2018; Trib. Milano, 30 agosto 2021, n. 1296.

⁶⁷ M. Olgiati, *Un caso di discriminazione diretta ed indiretta del lavoro femminile part time*, da *Un caso di discriminazione diretta ed indiretta del lavoro femminile part time*, 7 marzo 2024.

⁶⁸ R. Santagata de Castro, *Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, *Lavoro e diritto*, a. XXXVI, n. 3, estate 2022, p. 5087/22.

volto “a rimuovere le diseguglianze tra uomini e donne nel mercato e nella società”⁶⁹, come si era presupposto al momento della sua emanazione, ma piuttosto come uno strumento che, nella realtà concreta, ha sfortunatamente contribuito all’aumentare della riduzione della partecipazione lavorativa sia di uomini che di donne nel mercato del lavoro.

2. Altri tipi di discriminazione: le discriminazioni multiple e intersezionali

Prima di proseguire con l’esame della procedura di certificazione di parità di genere, è bene dedicare una piccola digressione ad un ulteriore tema strettamente connesso alle discriminazioni di genere, che ne risultano di fatto coinvolte.

Difatti, la dottrina ha sempre più evidenziato l’emersione di altre tipologie di discriminazioni, diverse da quelle dirette ed indirette di cui si è appena discusso, le quali tuttavia presentano una stretta connessione con il fattore del genere.

Si tratta delle cosiddette discriminazioni multiple, le quali consistono in ipotesi in cui “una persona è discriminata sulla base di più fattori, ma ogni discriminazione avviene in momenti diversi e si basa ogni volta su fattori differenti”⁷⁰.

In merito, parte della dottrina⁷¹ ha specificato che non si tratta di una “mera sommatoria di fattori”, quanto piuttosto di “fattori che interagiscono tra di loro producendo ricadute negative esponenziali”.

Apparentemente simili, ma concettualmente diverse sono invece le cosiddette discriminazioni intersezionali⁷², che potrebbero invece essere descritte come “discriminazioni basate su più fattori che interagiscono tra loro in modo da non poter più essere distinti e separati”⁷³.

⁶⁹ Per un’analisi più dettagliata si veda M. Militello, *Tempi di lavoro e conciliazione. L’orario di lavoro scelto come strumento di parità*, in *Diritto di conciliazione, Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, in Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati, n. 14/2023, pag. 46.

⁷⁰ Bello, B.G., *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute*, 2015.

⁷¹ D. Gottardi, *Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte: lo stato della normativa in Italia*, dal Convegno Nazionale ed Europeo Che “genere” di conciliazione?, Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri, pag. 6.

⁷² Si veda l’articolo di B. G. Bello, *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull’approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in G. Maniaci, G. Pino, A. Schiavello, *Le discriminazioni di genere nel diritto italiano*, p. 10, pubblicato in *Diritto & Questioni Pubbliche*, n. 15/2, dicembre 2015.

La dottrina riscontra come il termine “intersezionalità” sia stato coniato dalla giurista nordamericana Kimberlé Crenshaw alla fine degli anni Ottanta, tempo in cui le donne di colore erano scarsamente tutelate nell’ambito giuridico-sociale, diventando vittime di discriminazioni che si intersecavano in due diversi fattori, il genere e la razza.

Questo concetto viene presentato come un qualcosa di già esistente, ma non ancora attentamente vagliato nella sua interezza.

⁷³ Bello, B.G., *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute*, 2015.

Nella maggior parte dei casi queste ultime derivano dalla confluenza dei due fattori di genere e religione o dalla combinazione dei fattori genere e razza⁷⁴, anche se non è da escludere che possano influire altri fattori come, ad esempio, l'orientamento sessuale.

Certamente, queste particolari disuguaglianze esistono fin da sempre, e la dottrina ne è da tempo consapevole⁷⁵, ma è solamente nel periodo più recente che esse hanno acquisito una maggiore rilevanza all'interno del panorama giuridico nazionale⁷⁶ ed internazionale⁷⁷.

Secondo il parere di chi scrive, tuttavia, non si è ancora del tutto in grado di attribuire la necessaria e specifica tutela giudiziaria alle vittime di queste tipologie di discriminazione, in quanto le stesse non hanno ancora ricevuto l'inevitabile inquadramento legislativo, e spesso vengono tipizzate come discriminazioni dirette o indirette di genere, se è il fattore del sesso a risultare predominante, oppure come discriminazioni per motivi religiosi, senza però rilevare la possibile presenza di una discriminazione intersezionale, che possa coinvolgere tanto il genere quanto la religione.

Un esempio potrebbe essere il caso Achbita⁷⁸, di cui si è occupata la Corte di Giustizia nel 2015, in cui la ricorrente, una receptionist dipendente di un'azienda belga, lamentava la sussistenza di una discriminazione per motivi religiosi in quanto nell'azienda veniva imposta una regola, dapprima non scritta e solo successivamente introdotta in un regolamento aziendale, che vietava ai dipendenti di indossare sul luogo di lavoro segni visibili delle convinzioni politiche, filosofiche o religiose.

⁷⁴ B.G. Bello, *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute*, 2015.

⁷⁵ Da B. G. Bello, *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull'approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in G. Maniaci, G. Pino, A. Schiavello, *Le discriminazioni di genere nel diritto italiano*, p. 10, pubblicato in *Diritto & Questioni Pubbliche*, n. 15/2, dicembre 2015. Già nel 2005, e più precisamente "in una relazione presentata al Convegno sulle discriminazioni di genere sul lavoro in Europa e in Italia nel 2004 e pubblicata nel 2005, Maria Vittoria Ballestrero si chiede se sia ancora «indispensabile tenere separata la disciplina della discriminazione di genere da quella relativa ad altri fattori di discriminazione»".

⁷⁶ Per un'analisi molto più approfondita, si veda il Report del progetto INGRID, *Intersecting Grounds of Discrimination in Italy*, "Le attuali pratiche antidiscriminatorie in Italia: un'analisi empirica", n. D.2.2, febbraio 2022, che si è occupato di raccogliere i dati inerenti al quinquennio 2015- 2020 presentati dall'UNAR nelle relazioni al Parlamento, dai quali ha tratto la conclusione che "Il termine "discriminazione multipla" è apparso per la prima volta nel report del 2018 per poi divenire una costante nei documenti successivi", mentre invece per quanto riguarda il triennio 2015-2017 "non sia stato possibile recuperare i dati inerenti alle discriminazioni multiple proprio perché assenti in quanto divisi in singoli grounds", dimostrando dunque come solamente in tempi più recenti si è finalmente attribuita una degna considerazione a queste tipologie di discriminazioni da sempre presenti nella nostra società, ma finora quasi ignorate.

⁷⁷ Si ricorda la "Relazione sulla discriminazione intersezionale nell'Unione europea: la situazione socioeconomica delle donne di origine africana, mediorientale, latinoamericana e asiatica" n. A9-0190/2022, ad opera del Parlamento europeo, che al considerando A ammette il fatto che "molte donne si trovano ad affrontare disuguaglianze e discriminazioni intersezionali nell'UE" e riconosce tanto la presenza quanto la differenza dei due tipi di discriminazioni di cui si tratta al considerando B.

Dallo stesso risulta un ulteriore dato interessante ossia il riconoscimento che "nel caso della discriminazione intersezionale i motivi di discriminazione si intrecciano, creando una tipologia unica di discriminazione" e aggiunge che non viene assegnato un grado di priorità nei confronti dell'uno o dell'altro fattore.

Infine, ai fini del presente elaborato, risulta apprezzabile notare che il considerando E prende finalmente atto che "il raggiungimento della parità di genere non può realizzarsi se non quando saranno eliminati tutti i vari tipi di discriminazione, intenzionale o meno, nelle loro forme individuali, strutturali, istituzionali e storiche".

⁷⁸ Si veda la sentenza Achbita, C -157/15, del 14.03.2017.

Dalla lettura della sentenza si ricava che “l’esistenza di un divieto di indossare un velo islamico «derivante da una norma interna di un’impresa privata che vieta di indossare in modo visibile qualsiasi segno politico, filosofico o religioso sul luogo di lavoro» non costituisce una discriminazione diretta fondata sulla religione o sulle convinzioni personali ai sensi dell’art. 2, 2 comma, lett. a) della Direttiva 2000/78⁷⁹”.

La Corte prosegue affermando che tale regola “potrebbe costituire una discriminazione indiretta, vietata ai sensi dell’art. 2, 2 comma, lett. b) della stessa Direttiva 2000/78, qualora venisse dimostrato che l’obbligo apparentemente neutro in esso contenuto comporti, di fatto, un particolare svantaggio per le persone che aderiscono ad una determinata religione o ideologia «a meno che esso sia oggettivamente giustificato da una finalità legittima, come il perseguimento da parte del datore di lavoro, di una politica di neutralità politica, filosofica e religiosa nei rapporti con i clienti, e che i mezzi impiegati per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, circostanza questa, che spetta al giudice di rinvio verificare»”.

La medesima tesi viene confermata nell’emblematico caso Bougnaoui⁸⁰, che trattava un licenziamento di una dipendente, lavoratrice in una società francese, la quale dopo aver ricevuto un richiamo dalla direzione aziendale dovuto a una lamentela di un cliente nei confronti del velo da lei indossato, si è nuovamente rifiutata di togliersi l’indumento di natura religiosa.

Qui la Corte decreta che “la disparità di trattamento non costituirebbe tuttavia una discriminazione indiretta qualora fosse oggettivamente giustificata da un obiettivo legittimo, quale l’attuazione, da parte della Micropole (società francese), di una politica di neutralità nei confronti della sua clientela, e se i mezzi impiegati per il conseguimento di tale obiettivo fossero appropriati e necessari”.

Secondo una parte della dottrina⁸¹, una possibile risoluzione consisterebbe nell’effettuare una comparazione tra una lavoratrice di religione islamica con uno o più lavoratori di genere maschile, del medesimo culto, da cui si evincerebbe che questi ultimi rimangono estranei all’applicazione di una norma che proibisce l’uso del velo sul posto di lavoro, e dunque si confermerebbe la sussistenza

⁷⁹ Da M. G. Militello, *Simbologia religiosa e lavoro. Una discriminazione multipla o intersezionale?*, da Working (& poor Povertà lavorativa e lavoro povero nell’Ue: strumenti e tecniche di tutela.

⁸⁰ Per un’analisi più dettagliata si consiglia la lettura della sentenza Bougnaoui, C -188/15 del 14.03.2017.

⁸¹ Dalle conclusioni dell’avvocato generale E. Sharpson, presentate il 13 luglio 2016 al punto 88, si trae una condivisibile opinione, secondo cui “la sig.ra Bougnaoui è stata trattata meno favorevolmente a motivo della sua religione rispetto a come sarebbe stata trattata un’altra persona in una situazione analoga. Un ingegnere progettista occupato presso la Micropole che non avesse scelto di manifestare il suo credo religioso indossando un particolare abbigliamento non sarebbe stato licenziato. Pertanto, il licenziamento della sig.ra Bougnaoui costituiva una discriminazione diretta nei suoi confronti fondata sulla sua religione o sulle sue convinzioni personali ai sensi dell’articolo 2, paragrafo 2, lettera a), della direttiva 2000/78”.

di una discriminazione di genere, ma derivata da una motivazione religiosa, per cui le donne risulterebbero le dirette protagoniste di una disuguaglianza effettiva.

La conclusione che si potrebbe trarre è che in alcune ipotesi, come quelle sopra delineate, la Corte non ha ancora valutato la possibilità della presenza di una discriminazione intersezionale, che, come si è visto, ben si differenzia da una “semplice” discriminazione di tipo religioso oppure ad una discriminazione dovuta al sesso delle lavoratrici, ma si assiste alla confluenza di entrambi i fattori.

In merito, è emblematico il caso Parris, in cui la Corte di Giustizia ha delineato un principio che ben rispecchia lo scarso valore che viene attribuito a questo “nuovo” modello di discriminazione, statuendo che “qualora una disposizione nazionale non costituisca né una discriminazione fondata sull’orientamento sessuale né una discriminazione fondata sull’età, la medesima disposizione non può istituire una discriminazione fondata sulla combinazione di questi due fattori”⁸².

In conclusione, la dottrina e la giurisprudenza sostengono tesi discordanti sul tema, che risulta ancor oggi particolarmente delicato e complesso, per cui si auspica in un futuro approfondimento da parte della suprema Corte o del legislatore.

Ed è curioso rilevare come solamente nella recentissima direttiva europea 2023/970, che verrà specificatamente analizzata nel prossimo capitolo, viene finalmente menzionata l’intersezionalità delle discriminazioni; in particolare il Considerando 25 afferma che “l’approccio intersezionale è importante per comprendere e affrontare il divario retributivo di genere”⁸³, e prosegue chiarendo che “la discriminazione retributiva basata sul genere, in cui il genere della vittima svolge un ruolo cruciale, può assumere forme diverse nella pratica. Può implicare un’intersezione di vari assi di discriminazione o disuguaglianza”.

Inoltre, la medesima, all’art. 3, lettera e, conferisce finalmente una definizione alla discriminazione intersezionale, descritta come una “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”⁸⁴.

⁸² Caso Parris, C-443/15, Corte di giustizia, 26.11.2016.

⁸³ Si veda il Considerando n. 25 della Direttiva 970/2023/UE.

⁸⁴ Art. 3, lettera e, della Direttiva n. 970/2023/UE.

La norma si riferisce al Considerando n. 14 della direttiva 2000/43/CE, che recita “Nell’attuazione del principio della parità di trattamento a prescindere dalla razza e dall’origine etnica la Comunità dovrebbe mirare, conformemente all’articolo 3, paragrafo 2, del trattato CE, ad eliminare le inuguaglianze, nonché a promuovere la parità tra uomini e donne, soprattutto in quanto le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni”, da cui si ricava il dato che sono soprattutto le donne a subire questo tipo di disuguaglianze in materia di parità di genere.

Viene inoltre citata la direttiva 2000/78/CE, la quale al Considerando n. 3 ribadisce il medesimo concetto secondo cui “le donne sono spesso vittime di numerose discriminazioni”, sancendo la parità di trattamento in relazione alla religione, alle convinzioni personali, alla disabilità, all’età o all’orientamento sessuale.

Non solo, la dottrina⁸⁵ denota un'ulteriore notevole innovazione effettuata dalla suddetta direttiva, che consiste nell'aver introdotto la menzione delle discriminazioni intersezionali all'interno di diversi articoli⁸⁶, tra cui l'art. 16, in tema di diritto al risarcimento, che al paragrafo n.3 specifica che “nel calcolo del risarcimento o della riparazione siano ricompresi il recupero integrale delle retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, il risarcimento per le opportunità perse, il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora”.

3. L' onere della prova: vi è davvero un'inversione?

A questo punto, è doveroso approfondire l'art. 40 del Codice delle pari opportunità, in materia di onere probatorio nelle controversie per i trattamenti discriminatori, un tema che, come si vedrà, è stato recentemente oggetto dell'esame della Corte di cassazione.

Innanzitutto, la norma stabilisce che “quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”⁸⁷.

A prima vista, sembrerebbe che la norma implichi un'inversione dell'onere della prova nei confronti del lavoratore o della lavoratrice ricorrente, tuttavia la Corte di Cassazione ha più volte ribadito il fatto che tale espediente previsto all'art. 40 del d.lgs. n. 198 del 2006, in realtà, consiste solamente in un “attenuazione del regime probatorio ordinario in favore del ricorrente, prevedendo a carico del datore di lavoro, in linea con quanto disposto dall'art. 19 della Direttiva CE n. 2006/54, l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, ma a condizione che il ricorrente abbia previamente fornito al giudice elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere”⁸⁸.

La medesima sentenza richiama un'importante direttiva europea⁸⁹, che all'art. 1 prevede che “gli Stati membri, secondo i loro sistemi giudiziari, adottano i provvedimenti necessari affinché spetti alla parte

⁸⁵ B. G. Bello, L. Mancini, *La discriminazione intersezionale nella Direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva uomo/donna*, maggio 2023.

⁸⁶ In tema, si veda anche l'art. 23, par. 3, che include tra le sanzioni applicabili in caso di violazione dei diritti e degli obblighi connessi al principio della parità di retribuzione, anche quelli derivanti da discriminazione intersezionale, nonché l'art. 29, par. 3, in merito alla sensibilizzazione effettuata dagli organi predisposti al monitoraggio, che deve includere anche la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.

⁸⁷ Art. 40 del Codice delle Pari Opportunità.

⁸⁸ Si veda la sentenza n. 25543 del 12 ottobre 2018.

⁸⁹ Art. 1 della direttiva UE/2006/54.

convenuta provare l'insussistenza della violazione del principio della parità di trattamento ove chi si ritiene leso dalla mancata osservanza nei propri confronti di tale principio abbia prodotto dinanzi ad un organo giurisdizionale, ovvero dinanzi ad un altro organo competente, elementi di fatto in base ai quali si possa presumere che ci sia stata discriminazione diretta o indiretta”.

Recentemente, la Corte è nuovamente intervenuta sul tema, ribadendo il principio sopra affermato, ossia il fatto che si tratti di una mera attenuazione del regime probatorio, e aggiungendo che “la parte ricorrente è tenuta solo a dimostrare ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione discriminatoria, restando per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee ad escludere, per precisione gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta”⁹⁰.

In conclusione, la parte ricorrente risulta protagonista di un onere non sempre così facilmente risolvibile, pertanto la dottrina⁹¹ ha correttamente rilevato come l'introduzione all'art. 46 della legge n. 162/2021 dell'obbligo, per le aziende con oltre cinquanta dipendenti, di inviare alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e consiglieri regionali di parità un rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in azienda, possa costituire un'agevolazione ai fini della prova di una condotta discriminatoria.

A questo punto, è bene analizzare la novità più rilevante apportata dalla legge n. 162/2021, che consiste nella certificazione di parità di genere, un istituto di grande interesse che verrà specificatamente approfondito nel paragrafo successivo, analizzandone in particolare gli effetti ed i benefici che la stessa è in grado di produrre.

4. La certificazione di parità di genere: un nuovo strumento introdotto dalla L. 162/2021?

La principale innovazione apportata dalla recente legge n. 162/2021, o Legge Gribaudo, consiste proprio nell'introduzione dell'art. 46-*bis* all'interno del Codice delle Pari Opportunità (d.lgs. n.198/2006), il quale delinea un innovativo strumento, meglio noto come la certificazione di parità di genere, con validità a partire dal 1° gennaio del 2022.

Questa novità si pone direttamente in relazione con la Missione 5 “Inclusione e Coesione”, Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione” del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

⁹⁰ Si veda l'ordinanza n. 3361 del 3 2023 n. 3361.

⁹¹ T. Biagioni, *I procedimenti in materia di discriminazione*, in *Lavoro diritti Europa*, numero speciale del 2023, p. 16.

Quest'ultimo “ha indicato tra le riforme da adottare proprio l'istituzione di un sistema di certificazione della parità di genere”⁹², volto a incentivare la riduzione del cosiddetto *gender pay gap* nel panorama lavorativo italiano.

In particolare, ha definito il traguardo M5C1-12, che prevede l'entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e dei relativi meccanismi di incentivazione per le imprese entro il quarto trimestre 2022, nonché l'obiettivo M5C1-13, che si prefigge “l'ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 piccole e medie imprese e microimprese) – entro il secondo trimestre del 2026”⁹³.

È interessante notare come essa costituisca un'assoluta novità, per il momento assente in qualsiasi altro Stato dell'Unione europea; l'unico sistema, ad oggi esistente, che possa parzialmente essere confrontato con la certificazione della parità di genere è quello adottato dalla Fondazione Equal Salary, avente sede in Svizzera⁹⁴.

Essa consiste in un ente indipendente no profit, fondato nel 2010 da Véronique Goy Veenhuys, un'imprenditrice impegnata a promuovere la parità di retribuzione tra uomini e donne.

Già nel 2005 dà vita a una certificazione *equal salary*, ossia una procedura che consente la verifica da parte delle aziende sul controllo della parità di stipendio, per uguale lavoro, tra uomini e donne; nel 2020, la Ferrari è stata la prima azienda italiana a ottenerla.

Permette dunque di verificare e attestare che i propri dipendenti vengono retribuiti nella stessa maniera, indipendentemente dal genere, ed è applicabile alle aziende, di qualsiasi paese e qualsiasi settore, con 50 o più dipendenti (di cui almeno 10 donne), con l'impegno di colmare il divario salariale⁹⁵.

La sua funzione è dunque simile alla procedura introdotta dalla legge n. 162/2021, che all'art. 4, primo comma, esplica il fine della certificazione di parità di genere, che consiste nell'attestare “le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione

⁹² M. Peruzzi, *Gender pay gap e trasparenza delle retribuzioni: dalle proposte Ue alle novità del modello italiano*, in *Italian Equality Network*, 13 gennaio 2022.

⁹³ Si vedano gli obiettivi e traguardi posti dal PNRR, nonché la Guida per la certificazione parità di genere, un documento di ricerca redatto dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, a cura della Commissione di studio dell'Area di delega “Politiche giovanili e di genere”, 31 maggio 2023, pag. 18.

⁹⁴ P. Cerullo, *Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*, *Lavoro Diritti Europa*, n° 4/2021.

⁹⁵ Si veda il sito internet della Fondazione Equal Salary.

alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità”⁹⁶.

Il secondo comma, lettera a, del medesimo articolo delega ad uno, o più, successivi decreti del Presidente del Consiglio dei ministri la formazione “dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende”.

Di concerto, è stato emanato il decreto del Ministero per le pari opportunità e la famiglia⁹⁷, il quale ha regolato i parametri che determinano il conseguimento della certificazione della parità di genere, che costituiscono proprio in quelli delineati dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, a cui è dedicato uno dei prossimi paragrafi.

Dal decreto si ricava, inoltre, che solamente le imprese in possesso della certificazione, che sia stata rilasciata da Organismi di certificazione specificatamente accreditati alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, potranno usufruire dell’esonero contributivo da essa previsto⁹⁸.

Ha, inoltre, seguito il decreto attuativo dell’art. 5 della legge n.162/2022 del 20 ottobre 2022, il quale definisce i criteri e le modalità di concessione di tale esonero⁹⁹.

In esso si stabilisce che il sistema di certificazione sarà fruibile da tutte le imprese (grandi, medie, piccole e microimprese); inoltre “nella fase sperimentale della certificazione (fino al Q2 2026) saranno previste delle agevolazioni e dei servizi di accompagnamento e assistenza tecnica per le imprese di medie, piccole e per le microimprese”¹⁰⁰.

6.1. Presupposti e benefici

La certificazione della parità di genere consiste in una procedura a base volontaria, che può essere richiesta da qualunque organizzazione, sia essa pubblica o privata, avente validità triennale e soggetta ad un monitoraggio di cadenza annua,¹⁰¹ che verrà rilasciata solamente in seguito all’accertamento dei parametri minimi necessari contenuti proprio nelle suddette Linee guida.

⁹⁶ Si veda l’art.4, comma 1, della L. n. 162/2021.

⁹⁷ Si veda il decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

⁹⁸ L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2022, p. 10.

⁹⁹ I. Grimaldi, *Certificazione della parità di genere e incentivi per le imprese: un possibile cambio di passo sul gender gap?*, in *La previdenza Forense*, n. 3/2023, 8 febbraio 2023.

¹⁰⁰ Guida per la certificazione parità di genere, un documento di ricerca redatto dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, a cura della Commissioni di studio dell’Area di delega “Politiche giovanili e di genere”, 31 maggio 2023, pag. 15.

¹⁰¹ F. Lamberti, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi.it, Focus Lavoro, persona, tecnologia*, 19 aprile 2023, p. 4.

Queste ultime, sfortunatamente, hanno richiesto ulteriori precisazioni, tanto è che recentemente sono state emesse alcune FAQ in data 9 febbraio 2023, al fine di consentire una maggiore ed effettiva applicazione da parte delle imprese¹⁰².

Per il conseguimento della certificazione, ai sensi della prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, è necessario seguire un *iter* ben preciso, che avrà inizio con la compilazione del questionario per la raccolta di informazioni e dati preliminari, la quale costituirà quindi la fase introduttiva della procedura¹⁰³.

Seguiranno poi le necessarie fasi di “audit di stage 1”, che consiste principalmente in un esame documentale, in cui l’organizzazione che ne fa richiesta deve fornire la dimostrazione dell’esistenza di un Sistema di Gestione per la Parità di Genere al proprio interno, nonché l’avvenuta realizzazione del sistema di monitoraggio interno e gestione delle azioni correttive, e il successivo l’“audit di stage 2”¹⁰⁴.

Quest’ultimo corrisponde invece alla verifica dell’adempimento dei KPI riportati al punto 5 della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022. Si ricorda, in proposito, che l’ottenimento della certificazione richiede il raggiungimento di almeno il 60% del punteggio complessivo dei KPI.

È infine prevista la revisione indipendente del comitato tecnico, sempre che l’audit abbia ottenuto un esito positivo, da cui consegnerà l’emissione e il rilascio della certificazione.

Al fine di monitorare costantemente la gestione di questo innovativo sistema, viene inoltre previsto un ulteriore audit, denominato di sorveglianza, che verrà svolto entro i 12-24 mesi dall’acquisizione della certificazione di parità di genere¹⁰⁵.

In conclusione, dopo il periodo di tre anni, vi sarà un audit di rinnovo, che consentirà sia il monitoraggio degli effettivi miglioramenti avvenuti dopo la titolarità della certificazione, sia la ben più ambita prosecuzione della validità della certificazione per i successivi tre anni.

Al fine di promuovere l’espansione della certificazione della parità di genere nelle imprese del territorio italiano, la legge n. 162/2021 ha previsto una serie di incentivi per le aziende che decidano di adottarla,

¹⁰² F. Lamberti, *op. cit.*, p. 4.

¹⁰³ UNI/PdR 125:2022 | Certitalia.

¹⁰⁴ Si veda il Regolamento Particolare per la certificazione UNI/PdR 105:2022, emesso dal Gruppo Bureau Veritas, un ente di certificazione e ispezione nazionale, e consultabile dal loro sito internet, p. 5.

¹⁰⁵ UNI/PdR 125:2022 | Certitalia.

L'articolo 5 della suddetta normativa disciplina, al primo comma, un forte sistema incentivante, che consiste nella concessione, nel limite di 50 milioni di euro, di “un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro”¹⁰⁶, specificando inoltre che “resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”.

Tale esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità¹⁰⁷.

Viene inoltre riconosciuto un particolare beneficio relativo all'accesso ai finanziamenti europei, a cui solamente le imprese che si siano dotate della certificazione della parità di genere possono ambire; in particolare, viene previsto il riconoscimento di “un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti”¹⁰⁸.

Al medesimo comma viene anche stabilita la necessaria indicazione dei lavori, opere e criteri premiali nei “bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere”¹⁰⁹.

L'ottenimento della certificazione della parità di genere consente, inoltre, di ottenere il riconoscimento di un punteggio premiale nelle gare d'appalto pubbliche.¹¹⁰

Dalla lettura di quest'ultimo si evince fin da subito l'affinità che esso presenta con la legge n. 162/2021, in quanto viene nuovamente contemplato l'obbligo delle amministrazioni aggiudicatrici di indicare, nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito, i criteri premiali che verranno applicati nella valutazione dell'offerta, al fine della verifica del possesso della certificazione della parità di genere,

¹⁰⁶ Art. 5, comma 1, della legge n. 162 del 2021.

¹⁰⁷ Si veda F. Lamberti, *op. cit.*, p.7.

Da qui si ricava un altro dato interessante, ossia che “L'art. 1, co.138, della legge 234/2021 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023”.

¹⁰⁸ Art. 5, comma 3, della legge n. 162 del 2021.

¹⁰⁹ Si veda anche L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali, Lavoro Diritti Europa*, numero 3/2022, p. 12.

¹¹⁰ Tale previsione è contenuta nell' art. 95, comma 13, del d.lgs. 50/2016, come recentemente modificato dall' art. 34, del decreto-legge del 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79.

nonché l'adozione e il mantenimento di una generale politica aziendale volta a garantire la parità di genere all'interno dell'impresa¹¹¹.

Infine, alle imprese che siano titolari della certificazione di parità di genere, si riconosce la riduzione del 30% della garanzia fideiussoria nell'ambito della partecipazione alle gare pubbliche¹¹², nonché ulteriori criteri premiali relativi alla partecipazione ad appalti pubblici, ricavabili dall'art. 47 del D.L. n.77¹¹³.

Per riassumere, si tratta dunque di vari benefici introdotti al fine di incentivare un maggiore avvicinamento delle imprese nazionali all'innovativo istituto della certificazione della parità di genere, prevedendo pertanto l'applicazione delle suddette agevolazioni solamente alle aziende che ne siano già in possesso.

Nonostante ciò, è necessario rilevare come gli incentivi di cui si è trattato, in realtà, si concretizzano in effettivi vantaggi solamente per le grandi imprese, o perlomeno per le aziende di dimensioni piccole-medie, che siano però interessate alla partecipazione a gare di appalto, o che comunque possano usufruire dell'esonero contributivo e dei vari punteggi premiali di cui si è sopra parlato¹¹⁴.

Ci si chiede, dunque, se vi siano altri possibili incentivi di cui possano godere anche le piccole e medie imprese, senza escludere inoltre le microimprese, che sono numerose e sparse in tutto il territorio imprenditoriale nazionale, ma che si troverebbero comunque in una posizione scomoda a causa dei costi necessari per la conquista della certificazione della parità di genere.

La risposta è naturalmente affermativa, in quanto il dipartimento per le pari opportunità ha predisposto un supporto per queste ultime¹¹⁵, prevedendo un duplice beneficio, consistente in “un

¹¹¹Per un'analisi più approfondita si rinvia a L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, *Lavoro Diritti Europa*, numero 3/2022, p. 12.

¹¹²Si veda l'art. 93, comma 7, del d.lgs. n. 50/2016, come modificato dall'art. 34, comma 1, lettera a, della Legge 79/2022. In L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, *Lavoro Diritti Europa*, numero 3/2022, p. 12 si evince anche una “riduzione della garanzia provvisoria” per coloro che siano titolari della certificazione della parità di genere, con cui si intende “un'apposita garanzia fideiussoria della quale deve essere corredata l'offerta”.

Dal sito del Dipartimento delle Pari Opportunità, nella sezione Incentivi per le imprese, si specifica inoltre come, sul punto, è recentemente intervenuto anche il nuovo Codice dei contratti pubblici, di cui al d.lgs. 31 marzo 2023 n.36. Dall'art 106, comma 8, si ricava una diminuzione della garanzia del 20%, per qualsiasi tipologia di contratto, in caso di titolarità della certificazione della parità di genere, che rientra nel novero dell'allegato II.13 al Codice.

¹¹³ S. Malandrini, *Una riflessione generale sulle “premialità di parità” e sulle modifiche del codice della pari opportunità*, *Bollettino ADAPT* 12 dicembre 2022, n. 43.

¹¹⁴ S. Malandrini, *op. cit.*

¹¹⁵ Si ricorda brevemente che le piccole e medie imprese comprendono dai 10 ai 49 addetti, mentre invece le microimprese ne dispongono da 1 a 9.

L'art. 4 dell'“Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022-PNRR, Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3”, pubblicato dal sito del Dipartimento per le Pari Opportunità il 6 novembre 2023, predispone inoltre ulteriori requisiti che consentono di beneficiare dei contributi sopra delineati, tra cui la presenza di almeno un dipendente, l'ubicazione della sede legale in Italia e l'assenza di eventuali procedure concorsuali

contributo massimo di euro 2.500 ad impresa per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento ed un contributo massimo di euro 12.500 ad impresa a copertura dei costi di certificazione”, il quale sarà erogato direttamente dagli organismi di certificazione¹¹⁶.

Anche quest’ultima misura contribuisce, dunque, al raggiungimento del più ampio obiettivo, prefissato per l’anno 2026, dell’incremento di 5 punti dell’Indice sull’uguaglianza di genere, che viene elaborato dall’Istituto europeo per l’uguaglianza di genere (EIGE), secondo cui attualmente l’Italia si colloca solamente al tredicesimo posto nella classifica dei Paesi UE¹¹⁷.

6.2. Qualche cenno alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

È interessante rilevare come la legge Gribaudo istituisca anche un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle aziende, situato presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri¹¹⁸.

Esso, ai sensi dell’art. 46-bis, è costituito dai rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti.

Nella conferenza stampa del 24 marzo 2022 sono stati definiti gli standard di certificazione, ad opera del Tavolo tecnico sulla certificazione, composto proprio dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, con la partecipazione di altre figure istituzionali, tra cui il Ministro del lavoro e delle politiche sociali¹¹⁹.

Il Tavolo di lavoro permanente assume dunque l’importante ruolo di monitorare il sistema della certificazione della parità di genere, elaborando proposte e comparando il medesimo sistema ad altre esperienze estere.

La suddetta definizione dei parametri necessari per il conseguimento della certificazione consiste nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, intitolata “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI (Key Performances Indicators – Indicatori

od amministrative. Si specifica anche che la PMI che aspira ad ottenere questi incentivi deve dimostrare la regolarità degli obblighi contributivi attestati dal DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva); per di più è richiesta la positiva conclusione del test di pre-screening, che consiste in un test di autovalutazione compilabile tramite un apposito modulo sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità.

¹¹⁶ Si veda il Supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l’ottenimento della certificazione, nella sezione Attuazione Misure PNRR sul sito internet del Dipartimento per le Pari Opportunità.

¹¹⁷ Si veda il comunicato stampa del 6 novembre 2023, pubblicato sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità, intitolato “Al via l’avviso pubblico per le agevolazioni per la certificazione della parità di genere delle Pmi”.

¹¹⁸ M. Lambrou, *Certificazione della parità di genere, Approfondimenti, in Diritto e Pratica del Lavoro*, 2/2022.

¹¹⁹ Le informazioni sono ricavabili dal sito internet del Dipartimento delle pari opportunità, più precisamente nell’archivio delle notizie, 24 marzo 2022.

chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”, successivamente recepita dal D.M. del 29 aprile 2022.

La dottrina recepisce, tuttavia, come la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non costituisce una norma nazionale, quanto piuttosto un documento pubblicato da UNI - Ente italiano di normazione. Essa, dunque, rientra “fra i prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n. 1025/2012, consistendo in “documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto, sotto la conduzione operativa di UNI”, che dopo un periodo non superiore a 5 anni dalla loro pubblicazione, devono essere convertite in un documento prescrittivo¹²⁰.

L’attuale presidente dell’UNI, Ente italiano di normazione, Giuseppe Rossi, nell’occasione della medesima conferenza sopracitata, ha annunciato che “la UNI/PdR 125 ha l’obiettivo di supportare un percorso di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella Società, necessario per raggiungere una più equa parità di genere superando la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese”.

Innanzitutto, si ricorda che la certificazione per la parità di genere è applicabile a qualsiasi organizzazione, sia essa appartenente al settore pubblico, privato o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell’attività, dimostrando già pertanto una grande flessibilità nella sua fase applicativa, poiché risulta in grado di modellarsi ed adattarsi alle diverse caratteristiche strutturali, dimensionali ed organizzative di cui può essere dotata l’impresa che la richiede.

È doveroso, a questo punto, entrare più nello specifico e comprendere in cosa consistano i cosiddetti KPI, Key Performance Indicators, ossia degli indicatori inerenti al tema delle politiche di parità di genere, che vengono posti come parametri minimi per l’ottenimento della certificazione della parità di genere.

Questi ultimi sono suddivisi in sei aree, che rappresentano le “differenti variabili che possono contraddistinguere un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere”¹²¹, che consistono in Cultura e strategia; Governance; Processi *Human Resources*; Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

¹²⁰ Si veda la nota in F. Lamberti, *op. cit.*, p. 5.

¹²¹ Si riporta la definizione tratta dalle prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Sempre dalle linee guida assunte in riferimento, si ricava che “ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo”¹²², con il fine di monitorare annualmente i progressi ottenuti dall’impresa sul tema della parità di genere.

Nel predisporre gli indicatori KPI si è correttamente tenuto conto delle differenze di dimensione nonché di organizzazione delle varie imprese distribuite sul territorio nazionale, prevedendo un accurato principio di proporzionalità nell’applicazione dei KPI.

Queste ultime, infatti, sono state suddivise in quattro aree, secondo un parametro di grandezza, e si distinguono le micro-organizzazioni (fascia 1) e le piccole organizzazioni (fascia 2), per le quali sono previste alcune semplificazioni, dalle medie organizzazioni (fascia 3) e le grandi organizzazioni (fascia 4), a cui si applicano invece tutti gli indicatori KPI.

A questo punto, è bene entrare maggiormente nello specifico, approfondendo ulteriormente il campo di applicazione di queste aree, a cui si affiancherà il peso percentuale che esse godono.

La prima area, Cultura e Strategia, dotata di un peso percentuale del 15%, ha il fine di monitorare il rispetto del principio della parità di genere nell’ambiente di lavoro, con la predisposizione di obiettivi aziendali in tema di inclusione e attenzione alla *gender diversity* dell’organizzazione¹²³.

La seconda area, anch’essa dotata del 15% del peso percentuale, è intitolata Governance, e si intende la necessaria istituzione di un organo che si occupi della verifica regolare riguardo ai temi dell’inclusione e della parità di genere all’interno dell’impresa.

Si estende inoltre alla necessaria presenza del genere meno rappresentato, spesso quello femminile, nell’organo amministrativo e di controllo dell’organizzazione¹²⁴.

La terza area si occupa invece dei processi HR, con un’incidenza del 10%, e vuole garantire il rispetto dei suddetti principi di inclusione e parità di genere anche nei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane¹²⁵.

Per quanto riguarda le ultime tre aree da esaminare, l’incidenza percentuale delle stesse corrisponde al 20% ciascuna, un dato che denota la rilevanza goduta da questi temi, che dunque hanno un peso

¹²² Si veda la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

¹²³ F. Lamberti, *I Key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica*, in *Federalismi.it, Focus Lavoro, persona, tecnologia*, 19 aprile 2023, pp. 11.

¹²⁴ P. Cerullo, *La certificazione della parità di genere: volano per i diritti e per il business. Come ottenerla e conservarla*, in *Lavoro Diritti Europa*, numero 1/2023, pag. 8.

¹²⁵ F. Lamberti, *op. cit.*, p. 11.

superiore nella determinazione dei parametri necessari per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

La quarta area, Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, intende misurare il grado con cui il genere femminile può accedere ai percorsi interni con la possibilità di crescita di carriera, nonché un controllo sul necessario “bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale”¹²⁶.

Il titolo previsto per la quinta area è Equità remunerativa, e si intende “un’area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*”¹²⁷.

Questo indicatore ha la funzione di garantire il rispetto delle promozioni delle donne su base annua, e si considera soddisfatto quando “la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico”.

L’ultima area consiste invece nella Tutela della genitorialità e conciliazione di vita e lavoro, la quale ha la funzione di assicurare e al contempo monitorare la presenza di politiche “a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l’adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare”¹²⁸.

Ci si riferisce, in particolare, alla concreta realizzazione da parte dell’azienda che aspira alla certificazione di parità di genere di un programma specifico riguardante i congedi di maternità o paternità, nonché la possibile offerta di ulteriori servizi quali la predisposizione di un asilo aziendale e l’accuratezza nella gestione dei turni di lavoro che consenta la conciliazione del lavoro con la vita personale e familiare del dipendente¹²⁹.

In conclusione, per l’accesso alla certificazione di parità di genere è necessario che l’impresa identifichi il corretto collocamento in una delle fasce dimensionali prevista dalle linee guida UNI/PdR 125:2022, e provveda alla definizione degli indicatori di riferimento necessari, in modo che ognuno di essi contribuisca al raggiungimento del punteggio minimo richiesto, che deve essere pari al 60%¹³⁰.

¹²⁶ P. Cerullo, *La certificazione della parità di genere: volano per i diritti e per il business. Come ottenerla e conservarla*, da *Lavoro Diritti Europa*, numero 1/2023, pag. 8.

¹²⁷ Si veda in proposito il documento di ricerca “Guida per la certificazione parità di genere”, a cura della Commissione di studio dell’Area di delega “Politiche giovanili e di genere” della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, pag. 60.

¹²⁸ Op. cit, pag. 44.

¹²⁹ P. Cerullo, *op. cit*, pag. 8.

¹³⁰ Si veda in proposito il documento di ricerca “Guida per la certificazione parità di genere”, a cura della Commissione di studio dell’Area di delega “Politiche giovanili e di genere” della Fondazione Nazionale dei Commercialisti, pag. 45.

Per quanto riguarda invece il rilascio della certificazione della parità di genere alle aziende, esso compete solamente agli organismi di certificazione accreditati, ossia solo quelli accreditati da Accredia, Ente Unico italiano di accreditamento, in conformità alla UNI/PdR 125:2022¹³¹.

Attualmente, sono registrati ben 48 organismi di certificazione accreditati da Accredia, un dato interessante in quanto l'obiettivo da raggiungere consiste nell'ottenimento della certificazione da parte di almeno 450 imprese, ma con un obiettivo totale di 800, appartenenti in particolare alla fascia micro, piccola e media, entro il termine di giugno 2026¹³².

Il primo tassello necessario al percorso di ottenimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese consiste proprio nell'aspetto informativo nei confronti dei dipendenti delle medesime, i quali devono essere messi in condizione di poter conoscere la normativa attuale che consente di contrastare le discriminazioni di genere in ambito lavorativo.

È necessario, pertanto, che le aziende che aspirano a conseguire la certificazione si dotino di una politica globale di parità di genere e del relativo sistema di gestione, ponendosi il fine, come ha correttamente rilevato la dottrina¹³³, di "istruire il personale ad una nuova cultura aziendale, che rimuova gli stereotipi e sia improntata alla inclusione e valorizzazione della diversità, a partire dalla comunicazione".

In relazione a ciò, è prevista la nomina di un Comitato di alto profilo, a cui compete la redazione di un documento contenente la strategia adottata dall'impresa per contrastare le disuguaglianze di genere e definire obiettivi semplici e realizzabili in merito al monitoraggio della sussistenza degli indicatori KPI e alla presenza del principio di parità di genere nelle politiche aziendali, che permettono il successivo ottenimento della certificazione della parità di genere¹³⁴.

Si riportano, quali esempi di possibili strategie che tengano conto del principio di parità di genere, la possibile istituzione di un Referente che abbia la funzione di ricevere eventuali segnalazioni, anche in forma anonima, su possibili situazioni di discriminazioni avvenute sul posto di lavoro, nonché

¹³¹ P. Cerullo, *La certificazione della parità di genere: volano per i diritti e per il business. Come ottenerla e conservarla*, in *Lavoro Diritti Europa*, numero 1/2023, pag. 9.

¹³² S. Pizzicannella, *La certificazione della parità di genere, Che cos'è, come ottenerla, i vantaggi*, in *Il Sole 24 ore*, 15 febbraio 2023.

¹³³ P. Cerullo, *Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*, *Lavoro Diritti Europa*, n° 4/2021.

¹³⁴ Guida per la certificazione parità di genere, un documento di ricerca redatto dalla Fondazione Nazionale dei Commercialisti, a cura della Commissioni di studio dell'Area di delega "Politiche giovanili e di genere", 31 maggio 2023, pag. 18.

l'adozione di nuove politiche aziendali che siano adeguate ai requisiti richiesti per l'ottenimento della certificazione¹³⁵.

La prima di queste ipotesi consistente nella possibilità di effettuare segnalazioni anonime su comportamenti discriminatori, costituisce proprio l'indicatore 1 dell'area Cultura e Strategia all'interno della Prassi UNI/PdR 125:2022 come testimonianza dell'importanza e della differenza che l'apporto di questi nuovi strumenti, come quello delineato, possano contribuire allo sviluppo dell'uguaglianza di genere nel lavoro.

Dunque, sarebbe dunque auspicabile, secondo la dottrina¹³⁶, che ogni lavoratore dipendente potesse essere informato sul contenuto del Codice delle Pari Opportunità, così come aggiornato dalla recente legge n. 162/2021, in modo da avere una piena conoscenza dei diritti riconducibili alla propria posizione lavorativa e consentire dunque un'eventuale azione giudiziaria per contrastare le discriminazioni di genere cui è sottoposto.

In conclusione, oltre all'approccio informativo nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici che, come si è visto, è una componente necessaria per conseguire alla diffusione del principio della parità di genere, sono previste alcune ipotesi¹³⁷ in cui la certificazione della parità di genere non può essere conseguita, e ci si riferisce ad esempio alla mancata predisposizione di misure conciliative tra vita e lavoro, all'omissione della presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale di cui si è parlato sopra; nonché alla presenza di comportamenti discriminatori, siano essi diretti o indiretti, nei diversi momenti dell'ambito lavorativo, dalla selezione all'avanzamento di carriera.

Si tratta dunque di una serie di comportamenti scorretti tenuti dalle imprese che, nonostante siano in possesso dei requisiti necessari per il conseguimento della certificazione di parità di genere, si ritrovano dunque escluse dal medesimo ottenimento.

Sul tema è intervenuto il d.lgs. n. 105/2022, introducendo alcuni profili sanzionatori nella normativa già previgente, i quali impediscono l'ottenimento o il mantenimento della certificazione della parità di genere, e confermando dunque il fatto che anche negli atti organizzativi della gestione del lavoro è necessaria la consapevolezza dell'importanza del tema delle pari opportunità¹³⁸.

¹³⁵ P. Cerullo, *Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*, Lavoro Diritti Europa, n° 4/2021.

¹³⁶ I. Grimaldi, *Certificazione della parità di genere e incentivi per le imprese: un possibile cambio di passo sul gender gap?*, in *La previdenza Forense*, n. 3/2023, 8 febbraio 2023, p. 9.

¹³⁷ P. Cerullo, *La certificazione di parità della parità di genere: volano per i diritti e per i business. Come ottenerla e conservarla*, Lavoro Diritti Europa, numero 1/2023.

¹³⁸ F. Lamberti, *op. cit.*, p. 218.

In particolare, il medesimo prevede l'impedimento dell'ottenimento della certificazione della parità di genere, o il suo mantenimento, da parte del datore di lavoro che si sia rifiutato o abbia ostacolato la possibilità di fruire del lavoro agile¹³⁹.

La certificazione per la parità di genere sarà, inoltre, negata al datore di lavoro che rifiuta, ostacola, o si oppone all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro¹⁴⁰, nonché nelle ipotesi di licenziamento di un lavoratore nel caso in cui egli fruisca dei congedi¹⁴¹.

In conclusione, nonostante gli interventi legislativi di cui si è trattato, si auspica in un ulteriore intervento da parte del legislatore che possa portare, in futuro, a una "ricostruzione delle categorie giuridiche"¹⁴², in modo da superare l'ancora attuale tendenza di estendere i diritti dell'uomo già preesistenti anche alla donna, mentre sarebbe notevolmente preferibile una definizione separata degli stessi, in modo da garantire una maggiore tutela dei diritti costituzionalmente riconosciuti.

Il sistema di certificazione della parità di genere, introdotto dalla legge n.162 del 2021, si innesta in un "percorso caratterizzato da una nuova stagione regolativa delle pari opportunità"¹⁴³, e secondo una parte della dottrina sarà necessario creare un nuovo paradigma, che renda il principio della parità di genere il protagonista degli obiettivi aziendali, e che sia in grado di certificare i risultati raggiunti nell'ambito della parità dei sessi, attraverso la trasparenza e la documentabilità che caratterizzano il percorso di certificazione.

¹³⁹ Si veda l'art. 4, co. 1, lett. b, del d.lgs. n. 105/2022, che ha introdotto il nuovo comma 3-ter all'art.18 della legge 22 maggio 2017, n.81.

Per brevità non verrà approfondito il tema del lavoro agile, ma ai fini dell'elaborato, è sufficiente riscontrare come esso parrebbe uno strumento consono al raggiungimento dell'effettiva possibilità di conciliazione tra vita e lavoro.

In F. Schiavetti, *La parità di genere nei luoghi di lavoro, tra work-life balance e nuove tecnologie*, in *Federalismi.it*, fascicolo n. 4/2023, pag. 12, si manifesta una preoccupazione in merito al fatto che anche lo *smart-working* potrebbe diventare uno strumento di squilibrio in tema di conciliazione lavorativa e personale, poiché anche esso viene prevalentemente adoperato dalle donne lavoratrici, le quali, secondo una radicalizzata stereotipizzazione dei ruoli, spesso sono i soggetti che rinunciano al lavoro o riducono le ore lavorative al fine di disporre di maggior tempo necessario ai lavori di cura della casa e della famiglia.

¹⁴⁰ Così l'art. art. 31-bis, aggiunto dal legislatore al d.lgs. n. 151/2001.

¹⁴¹ Per un maggior approfondimento si veda l'art. 54 del d.lgs. n. 151/2001.

In L. Calafà, *La conciliazione vita e lavoro in ambiente digitale*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 28 dicembre 2022, pag. 10, si riscontra un generale disappunto rispetto alle scelte legislative adottate e confluite nel d.lgs. n. 105/2022, tra cui, ad esempio, l'assenza del riconoscimento dei genitori LGBTQ+, già scarsamente considerati nella direttiva europea 2019/1158, ma nella quale trovavano perlomeno il minimo accenno come "genitore equivalente"¹⁴¹. L'Italia dimostra dunque un approccio più conservatore, che impedisce di andare oltre il testo della direttiva¹⁴¹, e di garantire il pieno rispetto della conciliazione vita-lavoro per genitori LGBTQ+.

¹⁴² I. De Cesare, Una prima lettura del d.lgs. n. 105/2022 sul riordino dei congedi parentali, da *Federalismi.it*, n. 29/2022, pag. 39.

¹⁴³ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 5.

Il capitolo successivo sarà dedicato proprio al tema della trasparenza, in particolare alla trasparenza retributiva nel rapporto di lavoro, e sarà ancora più chiaro il legame essenziale che intercorre tra il principio della trasparenza ed il principio della parità di genere.

CAPITOLO 3

LA DIRETTIVA UE 2023/970 IN MATERIA DI PARITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE E TRASPARENZA SALARIALE

1. La direttiva 2023/970/UE: il principio della trasparenza retributiva.

La Direttiva UE n. 2023/970, approvata il 10 maggio 2023, è volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore, attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

La trasparenza retributiva rappresenta un elemento intrinseco e necessario del più ampio e generale principio della parità retributiva, alla quale la dottrina attribuisce una funzione “ri-equilibratrice di giustizia contrattuale”¹, come se essa, prevedendo determinati diritti di informazione, potesse rappresentare una sorta di ultimo stratagemma al fine di correggere le asimmetrie informative² che continuano a perdurare all'interno del sistema lavorativo europeo.

Lo stesso Considerando 11 della direttiva ammette che “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”³.

Si ricorda nuovamente⁴ la comunicazione del 5 marzo 2020 “Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025”, cui la Commissione ha dichiarato di voler imporre misure maggiormente vincolanti in merito alla trasparenza retributiva.

Difatti, con la revisione del 2020 delle disposizioni della Direttiva 2006/54/CE, meglio nota come la direttiva sulle pari opportunità, la Commissione ha rilevato alcuni ostacoli di natura procedurale per le vittime di discriminazioni di genere in ambito lavorativo, primo tra i quali la presenza di “sistemi retributivi non trasparenti e una mancanza di certezza giuridica sul concetto di lavoro di pari valore”⁵,

¹I.C. Maggio, *La «prova statistica» nella giurisprudenza*, in *Resp. civ. prev.*, 2021, 6, p. 1826 ss.; L. Lazzeroni, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti Strumenti Interpreti*, Torino, 2019, 165, qui spec. p. 203.

² L. Barbieri, *Politiche retributive: parametri di valutazione di equità e trasparenza*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 26, spec. p. 1620.

³ Si veda il Considerando n. 11 della direttiva 970/2023/UE.

⁴ Si veda il capitolo 1 del presente elaborato, in cui si è già parlato della comunicazione della Commissione.

⁵ F. Ricci, G. De Falco, *La Direttiva 2023/970: nuove regole sulla trasparenza retributiva per affrontare il Gender Pay Gap*, in Ughi e Nunziante, 26 settembre 2023.

nonché la mancata informazione dei lavoratori in merito alla possibilità di presentare un ricorso in materia di parità di retribuzione.

Si è dunque posto l'obiettivo di attribuire un ruolo ancor più rilevante alla trasparenza retributiva, la quale potrebbe consentire alle imprese di individuare e correggere eventuali discriminazioni di genere venutasi a creare nel proprio ambiente lavorativo⁶.

Il legislatore europeo aveva già tentato questo approccio, tramite la direttiva UE 2019/1152, la quale imponeva agli stati membri di garantire la trasparenza nel singolo contratto di lavoro.

La dottrina⁷ ha rilevato come la direttiva UE 2019/1152 si occupi della trasparenza attraverso i diritti all'informazione dei lavoratori, e prenda in considerazione il singolo contratto di lavoro e il suo relativo rapporto, mentre invece la direttiva UE 2023/970 è andata oltre il concetto di singolo lavoratore, per concentrarsi invece sul contesto organizzativo aziendale, prevedendo le comunicazioni di informazioni riferibili all'intero contesto aziendale.

Difatti, la trasparenza delineata dalla direttiva 2019/1152 garantiva il diritto a esser puntualmente informati sugli elementi essenziali del contratto di lavoro, e altri diritti minimi di natura individuale; al contrario, la trasparenza resa protagonista dalla direttiva UE 2023/790 viene utilizzata come uno strumento che possa ovviare a due differenti, ma connesse, problematiche di interesse collettivo: garantire che le aziende assicurino il rispetto della parità salariale di genere, e colmare il divario retributivo di genere⁸.

In questo capitolo verrà analizzato il contenuto della direttiva UE 970/2023, concentrandosi particolarmente sui temi più discussi in dottrina, tra cui il concetto di lavoro di pari valore e della neutralità della retribuzione, nonché il ruolo sempre più ampio affidato agli organismi per la parità di genere.

2. La nozione di retribuzione ai fini della direttiva UE/2023/970.

Analizzando il contenuto della direttiva UE/2023/970 il primo dato di interesse è costituito dalla base giuridica su cui si fonda la direttiva in esame, che consiste nell'art. 157, par. 1 e 3, del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea. Queste norme sanciscono il principio di parità di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore ed il principio delle pari opportunità tra uomini e donne nell'ambito lavorativo.

⁶ Da F. Ricci, G. De Falco, *op. cit.*

⁷ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 5.

⁸ F. Lamberti, *op. cit.*, pag. 6.

Altrettanto interessante, secondo la dottrina⁹, è il mancato riferimento al paragrafo 2 dell'art.157 TFUE, il quale fissa la nozione di retribuzione, che viene intesa come “il salario o trattamento 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 in ragione dell’impiego di quest’ultimo”.

Secondo gli stessi autori, si tratterebbe di una lacuna intenzionale, al fine di poter ridefinire il concetto stesso di retribuzione, ai fini della direttiva in parola.

Il Considerando 21 della direttiva UE/2023/970 si occupa proprio di questo aspetto, prevedendo un ampliamento della nozione di retribuzione, come declinata dall'art. 3, par. 1, lett. a, che consiste nel “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”, includendo dunque le cosiddette “componenti complementari o variabili”, che trovano fondamento nella giurisprudenza della Corte di giustizia¹⁰, secondo cui “la nozione di retribuzione dovrebbe comprendere non solo lo stipendio, ma anche componenti complementari o variabili della retribuzione”.

Queste ultime consisterebbero in “tutte le eventuali prestazioni che si aggiungono al salario o allo stipendio normale di base o minimo e che il lavoratore riceve direttamente o indirettamente, in contanti o in natura”.

Il Considerando 21 della direttiva prosegue affermando che “tali componenti complementari o variabili possono includere, tra l'altro, bonus, indennità per gli straordinari, servizi di trasporto, indennità di vitto e alloggio, compensazioni per la partecipazione a corsi di formazione, indennità di licenziamento, indennità di malattia previste dalla legge, indennità obbligatorie e pensioni aziendali o professionali, nonché elementi di remunerazione dovuti per legge, in virtù di contratti collettivi e/o di prassi in vigore in ciascuno Stato membro”¹¹.

Risulta fin da subito evidente l'ampiezza della suddetta nozione, apparendo quasi ordinata da un principio di onnicomprensività, nel senso che sembrerebbe includere tutto quanto venga erogato dal datore di lavoro al lavoratore nell'ambito del rapporto di lavoro¹².

⁹ M.L. Vallauri, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.3/2023.

¹⁰ La direttiva, alla nota n. 6 relativa al Considerando 21, cita numerose sentenze tra cui, ad esempio, sentenza della Corte di giustizia del 9 febbraio 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; sentenza della Corte di giustizia del 9 giugno 1982, Commissione delle Comunità europee/Granducato del Lussemburgo, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215, ecc.

¹¹ Si veda il Considerando 21 della direttiva 970/2023/UE.

¹² Da S. Spattini, *Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale*, da Bollettino ADAPT, 8 aprile 2024.

Stando alla lettera del suddetto Considerando 21, dovrebbero dunque esser inclusi anche tutti i “vantaggi pagati direttamente o indirettamente”, come ad esempio gli elementi accessori alla retribuzione diretta legati alla mansione, come l'indennità di cassa, oppure legati al luogo della prestazione, come le trasferte lavorative, oppure ancora le prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro.

Andrebbero inoltre considerati anche gli elementi della retribuzione indiretta, come le indennità di malattia, la maternità, il congedo parentale, le ferie e tutti gli altri elementi contributivi effettuati dal datore di lavoro.

Per concludere, va subito rilevato che la normativa italiana prevede una nozione di retribuzione più ristretta rispetto a quella prevista dall'art. 157 TFUE, e di conseguenza anche a quella contenuta nella direttiva in esame, che come si è detto rinvia al testo del TFUE; rimangono pertanto escluse le misure di welfare o benefit, in quanto le medesime non concorrendo alla formazione del reddito del lavoratore, non dovrebbero essere incluse nel concetto di retribuzione, a meno che il legislatore non valuti un corposo intervento legislativo¹³.

Come sopra anticipato, la direttiva in esame pone il fulcro sulla retribuzione, la quale deve necessariamente esser basata su criteri neutrali rispetto al genere, tanto nel settore del lavoro pubblico quanto nel privato.

3. Il concetto di “lavoro di pari valore”.

È bene ora concentrarsi sui due presupposti concettuali indefettibili del diritto alla parità retributiva, che consistono nelle nozioni di “stesso lavoro” o un “lavoro di pari valore”¹⁴ citati all'art. 4, par. 1, della direttiva 2023/970, il quale sancisce che “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”.

Questi concetti, secondo la dottrina, rappresentano un importante chiarimento sull'applicazione del principio di trasparenza retributiva, che finora sembrerebbe esser rimasto “avvolto dalla nebbia e dall'incertezza giuridica”¹⁵.

¹³In merito, si vedano l'art. 51, commi 2, 3, e 4, del TUIR. Da S. Spattini, *Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale*, da Bollettino ADAPT, 8 aprile 2024

¹⁴ Da F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 13.

¹⁵ Così D. Izzi, *Alla ricerca della effettiva parità di retribuzione fra uomini e donne: la direttiva 2023/970, come punto di svolta?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, p. 314.

L'espressione "lavoro di pari valore" è data dall'art. 3, paragrafo g, della direttiva in esame, definito dunque come "il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4, paragrafo 4".

L'art. 4 della direttiva prosegue affermando che la comparazione tra lavoratori viene effettuata attraverso l'utilizzo di "criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere concordati con i rappresentanti dei lavoratori, laddove tali rappresentanti esistano"¹⁶, i quali devono essere applicati "in modo oggettivo e neutro dal punto di vista di genere", al fine ultimo di impedire qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso dei lavoratori.

I suddetti criteri prescindono dal sesso dei lavoratori, superando la mera distinzione basata sul genere, e determinano la parificazione retributiva di due distinti lavori in base ad altri parametri, che includono le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro, nonché, se del caso, qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici, soprattutto nei processi di classificazione del personale e di assegnazione del valore alle professioni¹⁷.

Per semplificare, il principio di parità di retribuzione impone che le lavoratrici e i lavoratori che svolgono lavori identici, o simili, debbano essere pagati in modo eguale¹⁸; allo stesso tempo gli stessi lavoratori dovrebbero essere retribuiti allo stesso modo anche quando svolgono un lavoro apparentemente diverso, ma che può essere comparato ad un altro sulla base del concetto di pari valore.

Questa tematica non rappresenta una novità, in quanto pare riprendere il testo della precedente direttiva 2006/54/CE¹⁹, la quale faceva già riferimento ad una consolidata giurisprudenza della Corte di Giustizia, secondo cui al fine di valutare "se i lavoratori stanno svolgendo lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, si dovrebbe stabilire se la situazione di detti lavoratori, tenuto conto di una serie di fattori quali la natura del lavoro e le condizioni di formazione e di lavoro, possa essere considerata comparabile"²⁰.

Inoltre, la stessa direttiva già conteneva la previsione per cui "qualora si utilizzi un sistema di classificazione professionale per determinare le retribuzioni, questo deve basarsi su principi comuni per i lavoratori di sesso maschile e per quelli di sesso femminile ed essere elaborato in modo da

¹⁶ Si veda art. 4, par. 4, della direttiva 970/2023/UE.

¹⁷ Art. 4, par. 4, della direttiva 970/2023/UE.

¹⁸ Da Equal Pay International Coalition, Equal Pay for Work of Equal Value. <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/>

¹⁹ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 13.

²⁰ Si veda il considerando n.9 della direttiva 2006/54/CE.

eliminare le discriminazioni fondate sul sesso”, anche essa derivante da una pregressa giurisprudenza della Corte di Giustizia²¹.

Oltretutto, è interessante rilevare che la prima direttiva europea sul tema, la direttiva n. 117 del 1975, già prescriveva il diritto alla parità retributiva per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, ma soprattutto, prevedeva già l'utilizzo di un sistema di classificazione professionale per la determinazione dell'equa retribuzione dei lavoratori di genere maschile e femminile²².

In tema, merita un cenno anche la sentenza del 3 giugno 2021²³, con cui la Corte di Giustizia ha dichiarato l'efficacia diretta dell'art. 157 TFUE in tutte le controversie tra privati in cui è dedotta l'inosservanza del principio della parità di retribuzione.

In particolare, la Corte riscontra che la parità di trattamento retributivo, contenuto all'art 157 TFUE, costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione; esso ha carattere imperativo e deve essere garantito in ogni tipo di lavoro, sia esso pubblico o privato, o derivante da contratti collettivi di lavoro.

Tuttavia, la parte più interessante della sentenza risulta essere l'estensione dell'efficacia diretta dell'art.157 TFUE non solo a lavoratori che svolgano “lo stesso lavoro”, ma anche nei casi di “lavoro di pari valore”²⁴, secondo l'espressione poi ripresa dalla direttiva qui in esame.

Difatti, la Corte chiarisce che i lavoratori di sesso diverso, che svolgono prestazioni nei confronti del medesimo datore di lavoro, hanno diritto a una pari retribuzione per un lavoro di pari valore, indipendentemente dai contesti lavorativi in cui svolgono le loro mansioni²⁵, lasciando tuttavia al giudice l'apprezzamento su quali lavori possano essere considerati di pari valore.

In conclusione, se in astratto il concetto di “lavoro di pari valore” appare ormai chiaro, risulta invece maggiormente complicata la sua declinazione nei casi concreti.

²¹ Titolo II, capo I, art. 4 della direttiva 2006/54/CE. La stessa disposizione viene inoltre richiamata in numerose pronunce della Corte di Giustizia, tra cui si evidenzia Corte Giust. 11 maggio 1999, C-309/97, da cui si può già ricavare che “per valutare se determinati lavoratori svolgano uno stesso lavoro, occorre accertare se questi lavoratori, tenuto conto di un complesso di fattori, quali la natura dell'attività lavorativa, le condizioni di preparazione e quelle di lavoro, possano essere considerati posti in condizioni paragonabili”.

²² T. Treu, *Parità retributiva e lavoro di pari valore*, ottobre 2025, in *Lavorosi*, associazione per lo sviluppo del lavoro.

²³ Causa C-624/19, 3 giugno 2021.

²⁴ Nel caso di specie, alcune lavoratrici donne chiedevano il medesimo trattamento retributivo di altri lavoratori maschi, addetti però a diversi uffici, ma che, secondo le richiedenti, svolgevano lavoro di pari valore. La società datrice di lavoro al contempo obiettava che in caso di lavoro di pari valore non valesse il principio di parità retributiva, in quanto non sussisterebbero normative nazionali o comunitarie. La Corte stabilisce dunque l'importante principio secondo cui l'art. 157 TFUE “attribuisce ai singoli un diritto di parità retributiva che deve essere tutelato dagli Stati membri, mentre il problema di stabilire quando un lavoro sia uguale o di pari valore attiene alla fase applicativa del principio, che spetta al giudice nazionale svolgere”. Da Wikilabour, Corte di Giustizia UE, sentenza 3 giugno 2021, in causa C-624/19.

²⁵ A. Zilli, *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato* (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, K e a. c. Tesco Stores Ltd), 01/01/2021.

Secondo recenti studi²⁶, i sopracitati sistemi di classificazione professionale potrebbero rivelarsi uno strumento efficace per facilitare la comparazione tra lavori di pari valore, dando luogo ad una classificazione organizzata sulla base di criteri oggettivi che possano determinare delle scale retributive in cui inserire le varie tipologie di lavori.

Vi sono due principali metodi di valutazione del lavoro: i metodi cd. globali, i quali suddividono i lavori in base alla presenza generale dei requisiti richiesti; e i metodi cd. analitici, che invece scompongono il lavoro in diversi fattori, i quali vengono separatamente analizzati²⁷.

Il metodo analitico consiste dunque in valutazioni che distinguono le diverse categorie di lavoro per ogni fattore ritenuto rilevante, tra cui le competenze necessarie, l'impegno fisico e mentale impiegato, la quantità di responsabilità coinvolta, il livello di istruzione necessario, le condizioni di lavoro applicabili ecc. In tal modo, il lavoro viene categorizzato tramite fattori, ognuno dei quali guadagna una sorta di punteggio, che viene sommato al fine di ottenere una posizione in una griglia finale di comparazione dei diversi lavori.

Quest'ultimo riporta alla mente il cosiddetto sistema della "job evaluation", un sistema utilizzato prevalentemente nei paesi anglosassoni, che secondo la dottrina risponde "alla duplice esigenza della valutazione analitica del costo del lavoro e del massimo adeguamento alla mobilità professionale del lavoratore"²⁸.

Queste valutazioni sono quelle che meglio si adattano ad una classificazione professionale che si ponga il fine di determinare il pari valore di due diversi mestieri²⁹, in quanto con l'assegnazione di un determinato punteggio numerico ad ogni singola caratteristica di un lavoro, è possibile verificare se due lavori diversi abbiano o meno lo stesso valore; nel caso si riscontri lo stesso valore, i due lavori dovrebbero appartenere allo stesso range di retribuzione.

Anche dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia³⁰ si ricava che un sistema di classificazione professionale che garantisca il rispetto della parità retributiva per un lavoro di pari valore deve essere analitico, basato su fattori, ed antidiscriminatorio.

²⁶ Si veda il report di R. Khattar, *Promoting equal pay for work of equal value*, in *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD.

²⁷ Si veda Parità salariale e lavoro di egual valore: la guida dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - Idem | Mind the gap.

²⁸ A.M. Battisti, *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2019, 3, p. 466

²⁹ Il metodo analitico è infatti raccomandato dall'ILO, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro.

Si veda ILO (2008), *Promoting Equity: Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide*, ILO, Geneva, pag. 34 e ss.

³⁰ Nel caso Rummler (caso 237/85) si evince che "i criteri per l'inquadramento ai vari livelli retributivi devono garantire la stessa retribuzione per lo stesso lavoro obiettivamente considerato, indipendentemente dal fatto che sia svolto da un uomo o da una donna", ed inoltre "per non essere discriminatorio nel suo complesso, il sistema di classificazione

Per concludere, si segnala la relazione del Governo³¹, secondo cui potrebbe essere necessario un intervento sull'articolo 28 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, al fine di conformare i contenuti alle disposizioni della direttiva, poiché in esso risulta infatti assente qualsiasi riferimento ai criteri di valutazione di cui si è parlato innanzi, che si ricorda consistono in competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro.

Uno dei possibili problemi evidenziati dalla dottrina³² è l'assenza del criterio dell'anzianità di servizio, che risulta essere ancor'oggi un parametro molto discusso, in quanto pur costituendo sicuramente un accumulo di esperienza meritevole di apprezzamento, non è ancora possibile considerarlo un criterio "gender neutral", perché è ormai comunemente accettato il fatto che le carriere femminili sia tendenzialmente più brevi rispetto a quelle maschili, per una serie di svariati motivi, tra cui ad esempio la sussistenza del lavoro part-time spesso preferito dal genere femminile, come si è già avuto modo di constatare.

Allo stesso modo, altri criteri sono stati considerati discriminatori, come lo sforzo fisico o la pesantezza del lavoro, per cui la contrattazione collettiva dovrà accuratamente selezionare i possibili criteri utilizzabili nell'ambito della classificazione professionale, al fine di evitare la creazione di future discriminazioni del genere femminile, come spesso avveniva in passato.

Per concludere, la stessa relazione del Governo sopracitata sostiene che "l'articolo 4, paragrafo 4, della direttiva potrebbe determinare un'incertezza interpretativa ed applicativa, in particolare per il concetto di lavoratore comparabile ipotetico", proiettando già la complessità di un eventuale intervento innovativo, in cui dovrebbero necessariamente essere coinvolti gli organismi di parità o le parti sociali.

4. Gli Organismi per la parità di genere: un ruolo sempre più ampio.

La direttiva 970/2023 attribuisce senz'altro un maggior ruolo alle parti sociali, in riferimento all'attuazione della trasparenza retributiva.

professionale deve tuttavia prendere in considerazione, qualora lo consenta la natura delle mansioni da svolgersi nell'impresa, dei criteri in relazione ai quali i lavoratori di entrambi i sessi possano possedere particolari attitudini".

Tratto dalla Relazione della Commissione al Consiglio e al Parlamento Europeo sull'applicazione della direttiva 2006/54/CE, Parlamento Europeo e del Consiglio del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, Brussels, 6.12.2013.

³¹ Da Camera dei deputati, Ufficio Rapporti con l'Unione Europea, Proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. Dossier n° 49 - 20 aprile 2021, pag. 13.

³² T. Treu, *Parità retributiva e lavoro di pari valore*, ottobre 2025, in Lavorosi, associazione per lo sviluppo del lavoro.

Innanzitutto, all'art. 11, è previsto che le parti sociali avranno il compito di rivedere gli attuali sistemi di classificazione, per adeguarli nel miglior modo possibile ai quattro criteri, ossia competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro, che sono stati inseriti nella normativa in esame³³.

Inoltre, all'art. 4, paragrafo 2, si legge che “gli Stati membri, in consultazione con gli organismi per la parità, adottano le misure necessarie per assicurare la disponibilità di strumenti o metodologie che consentono ai datori di lavoro e/o alle parti sociali di istituire e utilizzare facilmente sistemi di valutazione e classificazione professionale neutri sotto il profilo del genere che escludano qualsiasi discriminazione retributiva fondata sul sesso”.

Si evince dunque che gli organismi per la parità devono essere consultati, e dunque avere un coinvolgimento attivo rispetto all'obiettivo di consentire la parità retributiva dei lavoratori.

Sul punto, interviene anche l'art. 13 della direttiva, il quale impone agli Stati membri di “promuovere il ruolo delle parti sociali e incoraggiare l'esercizio del diritto di contrattazione collettiva in relazione alle misure volte a contrastare la discriminazione retributiva e il relativo impatto negativo sulla valutazione dei lavori svolti prevalentemente da lavoratori di un solo sesso”³⁴.

Agli organismi di parità è dunque affidato il compito di predisporre strumenti e metodologie d'analisi che consentano l'effettività del principio di parità di retribuzione³⁵, nonché coordinarsi anche ai datori di lavoro nei processi di valutazione delle retribuzioni, al fine di correggere o prevenire le differenze retributive non giustificate da motivi oggettivi e neutri³⁶.

Nel 2024 si sono susseguite due diverse direttive, che si pongono l'obiettivo di migliorare l'efficienza degli organismi per la parità di genere, per rafforzare ulteriormente l'applicazione del principio di parità di trattamento definito dalle direttive europee precedentemente emanate in materia.

Ci si riferisce alla Direttiva UE 2024/1499, del 7 maggio 2024, che concerne norme riguardanti gli organismi per la parità in materia di parità di trattamento tra le persone [...], la quale interviene sul tema della parità di trattamento in materia di sicurezza sociale indipendentemente dalla razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età, e orientamento sessuale.

³³ T. Treu, *op. cit.*

³⁴ Art. 13, comma 2, della direttiva 970/2023/UE.

³⁵ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it, Focus lavoro, persona, tecnologia*, 7 febbraio 2024, pag. 10.

³⁶ M. L. Vallauri, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, da *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2023, pag. 5.

Ad essa è seguita la Direttiva UE 2024/1500, del 14 maggio 2024, che attiene alle norme che riguardano gli organismi per la parità in relazione al tema della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego.

Dalla loro lettura si evince che gli Stati membri dovranno permettere agli organismi per la parità di indagare sulle violazioni dei principi di parità di trattamento e, se ritenuto necessario, di avviare procedimenti per conto delle vittime, oppure consentire una risoluzione delle controversie in modo alternativo, ad esempio tramite la mediazione o la conciliazione³⁷.

Entrambe dovranno essere recepite dagli Stati membri, entro il 19 giugno 2031 e avranno anche l'onere di fornire alla Commissione UE le informazioni relative all'applicazione delle Direttive ogni 5 anni, considerando in modo particolare il funzionamento degli organismi per la parità.

Un ulteriore riferimento agli organismi per la parità si rinviene al considerando n. 25 della direttiva 970/2023/UE, il quale sostiene che questi ultimi devono necessariamente “tenere conto di qualsiasi situazione di svantaggio derivante da una discriminazione intersezionale in particolare a fini sostanziali e procedurali, compreso riconoscere l'esistenza di una discriminazione, decidere quali siano i lavoratori che devono servire da termine di paragone appropriato, valutare la proporzionalità e determinare, se del caso, il livello del risarcimento concesso o delle sanzioni imposte”³⁸.

In conclusione, si potrebbe affermare che la direttiva propone dunque un vero e proprio dialogo sociale³⁹ tra le parti sociali e gli stati membri, i quali devono adottare delle misure che siano in grado di coinvolgere attivamente le parti sociali, tanto nella fase informativa quanto nella fase correttiva, e promuovendo un confronto tra i diritti e gli obblighi della direttiva nei confronti dei lavoratori.

La direttiva, inoltre, contiene un'importante innovazione, tanto che l'EIGE⁴⁰ la ha definita come la “pietra miliare per la parità di genere”, poiché per la prima volta ha incluso la cosiddetta discriminazione intersezionale⁴¹ nell'ambito di applicazione delle norme contenute al suo interno.

La normativa europea definisce la discriminazione intersezionale 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”.

³⁷ Si veda *Nuove direttive europee sulla parità di genere*, 19 giugno 2024, in Osservatorio Labour Law.

³⁸ Considerando 25 della direttiva 2023/970.

³⁹ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in Federalismi.it, *Focus lavoro, persona, tecnologia*, 7 febbraio 2024, pag. 22.

⁴⁰ European Institute for Gender Equity.

⁴¹ Si veda il capitolo 2 del presente elaborato, in cui si è descritta la discriminazione intersezionale.

Esse si verificano quando “vi è un’interazione basata su due o più fattori, in modo da non essere più scindibili”⁴², tanto che se i medesimi fattori fossero presi in considerazione in maniera separata, non darebbero luogo ad alcuna discriminazione.

La particolarità della discriminazione è data, dunque, non dalla mera addizione dei fattori, ma dal risultato, che consiste in una specifica situazione necessaria di tutela, diversa da qualsiasi altra discriminazione basata su un unico fattore.

5. Il cd. divieto del segreto salariale.

Proseguendo con l’analisi delle principali novità contenute all’interno della direttiva europea n. 970/2023, è necessario approfondire il tema dell’accesso alle informazioni, uno dei principali diritti del lavoratore contenuti all’interno della normativa in esame.

Innanzitutto, l’obbligo informativo coinvolge non solo le prestazioni lavorative già esistenti, ma si riferisce anche, e soprattutto, alla fase di selezione del personale, durante la quale i datori di lavoro dovranno obbligatoriamente fornire ai candidati le informazioni sulla retribuzione iniziale e le disposizioni del contratto collettivo applicato.

Tali dati potranno essere esplicitati durante il colloquio di lavoro e su richiesta del candidato, oppure è anche consentita, ed anzi raccomandata, la pubblicazione di tali informazioni nell’avviso di ricerca del personale⁴³.

In particolare, l’art. 5 della direttiva si occupa di estendere la trasparenza retributiva anche alla fase di selezione, nella quale il datore di lavoro dovrà rendere accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per la determinazione della retribuzione, che dovranno ovviamente essere oggettivi e neutri sotto il profilo del genere⁴⁴.

Il candidato, ancor prima del lavoratore, possiede quindi una posizione giuridica di conoscenza piena, e non reticente, delle condizioni contrattuali che gli vengono proposte⁴⁵.

Al contempo, al candidato viene anche riconosciuto il diritto alla riservatezza del suo status reddituale, difatti, i datori di lavoro non potranno chiedere informazioni in merito alle precedenti retribuzioni del candidato, percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro⁴⁶.

⁴² B.G. Bello, L. Mancini, *A proposito di discriminazioni multiple, composite e intersezionali*, in *italianequalitynetwork*, 2 dicembre 2021.

⁴³ Art. 5, comma 1, della direttiva n. 970/2023.

⁴⁴ S. Spattini, *Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva (UE) 2023/970*, Bollettino ADAPT 18 marzo 2024, n. 11.

⁴⁵ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it, Focus lavoro, persona, tecnologia*, 7 febbraio 2024, pag. 17.

⁴⁶ Art. 5, comma 2, della direttiva 970/2023.

Inoltre, l'art. 5 della direttiva precisa che le procedure di assunzione devono essere condotte in modo non discriminatorio, al fine di non compromettere il diritto alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro, o per un lavoro di pari valore.

Per quanto riguarda invece i lavoratori, la direttiva introduce una grande novità, in quanto stabilisce il diritto dei lavoratori “di richiedere, e ricevere per iscritto, informazioni sul loro livello retributivo individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore”⁴⁷.

Sarà necessario, inoltre, che i datori di lavoro rendano facilmente accessibili ai propri lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori.

Questa tipologia di informazioni dovrà essere pubblicata dal datore di lavoro in modo fruibile, ad esempio attraverso un sito web, oppure tali informazioni potranno essere reperite tramite i rappresentanti dei lavoratori o dagli organismi per la parità⁴⁸.

A conferma del fatto che la trasparenza informativa costituisca una componente essenziale del più ampio obiettivo di raggiungimento della parità di genere, che deve essere obbligatoriamente garantita ai lavoratori, la direttiva introduce anche una sorta di meccanismo di richiesta delle informazioni retributive da parte degli stessi lavoratori, che devono esser posti in una condizione di conoscenza della propria situazione retributiva.

Infatti, nel caso in cui il datore di lavoro non fornisca tali informazioni, o esse risultino incomplete o imprecise, i lavoratori “hanno il diritto di richiedere personalmente, o tramite i loro rappresentanti, chiarimenti e dettagli ulteriori e ragionevoli riguardo ai dati forniti e di ricevere una risposta motivata”⁴⁹.

La direttiva specifica, inoltre, che le informazioni richieste, o richiedibili, devono essere fornite entro un termine ragionevole. La dottrina nota come in merito alla ragionevolezza di tale termine, la direttiva non lascia alcun dubbio interpretativo, in quanto fissa, in modo perentorio, il termine massimo “in ogni caso entro due mesi dalla presentazione della richiesta”⁵⁰.

⁴⁷ Art. 6 della direttiva 970/2023.

⁴⁸ Si veda l'art. 7, comma 1, della direttiva n. 970/2023.

⁴⁹ Art. 7, comma 2 della direttiva n. 970/2023.

⁵⁰ F. Lamberti, *op. cit.*, pag. 17.

Secondo la medesima dottrina, quindi, la direttiva ha introdotto un importante diritto all'informazione, non solo circa il proprio livello retributivo, ma anche in relazione a quello medio dei lavoratori di pari ruolo, suddiviso in base al genere.

Per questo motivo, si parla del cosiddetto “addio al segreto salariale”⁵¹, vietato dalla direttiva sancisce il divieto del segreto salariale; in breve, saranno vietate le clausole contrattuali che “limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione”⁵².

Dall'altra parte, i datori di lavoro possono pretendere che le informazioni ottenute dai lavoratori vengano utilizzate esclusivamente ai fini del diritto alla parità di retribuzione, e non per altri scopi.

In ogni caso, qualsiasi trattamento o pubblicazione di informazioni previsti dalla Direttiva richiede che i dati vengano resi in maniera aggregata ed in forma anonima, al fine di proteggere l'identità personale del lavoratore.

6. L'obbligo di comunicazione per le imprese e la valutazione congiunta: il confronto con il sistema italiano.

Un altro rilevante strumento imposto dalla direttiva 970/2023⁵³ riguarda l'obbligo, per i datori di lavoro con almeno 250 dipendenti, di comunicare annualmente all'autorità nazionale competente le informazioni in merito al divario retributivo di genere all'interno della propria organizzazione aziendale.

Per quanto riguarda, invece, le imprese più piccole, è previsto un obbligo di comunicazione con cadenza triennale, mentre per le imprese che contano meno di 100 dipendenti non è previsto alcun obbligo di comunicazione; tuttavia, la direttiva ammette che esse possano inviare le informazioni su base volontaria.

In particolare, i datori di lavoro dovranno quindi rendere una serie di dati, che concernono il divario retributivo considerato tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile, nonché nelle componenti complementari o variabili; il divario retributivo mediano tra tutti i lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile; nonché la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili⁵⁴.

⁵¹ A. Migliorisi, *Potremo conoscere lo stipendio dei colleghi? Ecco cosa dice davvero la nuova direttiva Ue*, in *Il Sole 24ore*, 7 luglio 2025.

⁵² Art. 7, comma 5, della direttiva n. 970/2023.

⁵³ Si veda l'art.8 della direttiva 2027/970.

⁵⁴ Camera dei deputati, Ufficio Rapporti con l'Unione Europea, Proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. Dossier n° 49 - 20 aprile 2021, pag. 13.

Nel caso in cui dalla comunicazione dei dati raccolti dovesse emergere la presenza di un divario retributivo di genere superiore al 5%, che risulti non motivato sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere⁵⁵, e che non venga corretto entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni, le imprese avranno l'obbligo di intervenire, e svolgere una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori.

L'art. 10 della direttiva, infatti, prevede una procedura di esame congiunto con le rappresentanze dei lavoratori al fine di individuare, correggere e prevenire differenze retributive tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che non sono giustificate sulla base di criteri oggettivi gender-neutral⁵⁶.

Una parte della dottrina evidenzia come la direttiva in esame si ponga l'obiettivo non solo di risolvere le difficoltà che possano riguardare, a valle, la prova dell'insussistenza di una discriminazione, ma anche di ricercare “una garanzia di tutela a monte”⁵⁷, nell'ambito della prevenzione e dell'osservazione degli effetti derivanti dagli strumenti utilizzati dai datori di lavoro.

Il suddetto rapporto dovrà poi essere indirizzato anche ad un organismo di monitoraggio, ossia un'autorità incaricata del monitoraggio dell'attuazione dei contenuti della direttiva; ad esempio, potrebbe essere incaricata la Consiglieria Nazionale di Parità⁵⁸, a cui è affidato il compito di analizzare i dati raccolti sul divario retributivo, e trasmettere informazioni alla Commissione, con cadenza biennale⁵⁹.

Le informazioni riguardanti il tema del divario retributivo, oltre a dover essere tempestivamente fornite all'organismo di monitoraggio, dovranno anche essere messe a disposizione dei lavoratori, dell'ispettorato del lavoro e dell'organismo di parità.

A questo punto, è bene effettuare un piccolo confronto con il nostro sistema nazionale, che con l'entrata in vigore della legge n. 162 del 2021, ha già implementato nel proprio ordinamento un istituto molto simile alla valutazione congiunta prevista dalla direttiva europea del 2023.

Ci si riferisce, infatti, al rapporto sulla situazione del personale, che si ricorda, deve essere obbligatoriamente redatto ogni due anni dalle imprese che contano più di 50 dipendenti⁶⁰, e che deve

⁵⁵ Così l'art.10 della direttiva UE 2023/970.

⁵⁶ M. Peruzzi, *La discriminazione algoritmica*, in *Equal*, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio 2024/1, pag. 14.

⁵⁷ M. Peruzzi, *op. cit.*, pag. 14.

⁵⁸ M.L. Vallauri, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *Lavoro Diritti Europa* n.3/2023

⁵⁹ Si veda l'art. 29 della direttiva UE 2023/970.

⁶⁰ Le imprese con un numero inferiore di personale sono escluse da tal obbligo, ma hanno comunque la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria.

essere pubblicato in modalità esclusivamente telematica, per essere poi trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità⁶¹.

I due strumenti presentano sicuramente delle affinità, ma sono evidenti anche alcune differenze, prima tra tutte l'ambito di applicazione ridotto previsto dalla direttiva europea, rispetto a quello regolamentato dalla legge italiana⁶², che non comporta dunque ulteriori oneri di allineamento.

Per quanto riguarda invece la tipologia di informazioni richieste, la direttiva contiene una portata più ampia rispetto alla normativa italiana, in quanto esige, come visto poc'anzi, la raccolta di una serie di dati specifici concernenti la retribuzione dei lavoratori di genere maschile e femminile, al fine di correggere l'eventuale gender pay gap venutosi a creare⁶³.

Di conseguenza, sarebbe doveroso un intervento legislativo che coinvolga perlomeno le imprese con più di 250 dipendenti, al fine di adeguare la nostra normativa alle previsioni della direttiva europea.

Un sistema potenzialmente adeguato potrebbe essere l'introduzione di una procedura di audit e monitoraggio sulla parità salariale all'interno della propria organizzazione aziendale, che analizzi non solo la retribuzione dei lavoratori maschi e femmine, ma anche le componenti variabili o accessorie, al fine di individuare le eventuali disparità salariali e organizzare un piano d'azione per eliminarle⁶⁴.

L'audit di genere è uno strumento utilizzato per “valutare e controllare l'istituzionalizzazione dell'uguaglianza di genere nelle organizzazioni”⁶⁵, che consiste in analisi effettuate sulla base di vari fattori, tra cui la percentuale di donne e uomini in posizioni diverse, il sistema di valutazione e classificazione professionale utilizzato e le informazioni dettagliate sulla retribuzione di un'impresa e sulle differenze retributive in base al genere.

Un dato interessante è l'introduzione di processi completi di audit della parità retributiva nel settore privato in ben nove paesi dell'OCSE⁶⁶, in quanto risultano essere la migliore strategia governativa⁶⁷ per combattere i divari retributivi di genere attraverso la trasparenza retributiva, dal momento che si occupano di risultati più ampi rispetto a “semplici” obblighi di comunicazione retributiva.

⁶¹ Si veda l'art. 46 del d. lgs. 198/2006 (cd. Codice delle pari opportunità).

⁶² La legge italiana richiede, infatti, il report informativo ad ogni azienda con oltre 50 dipendenti, come disciplinato all'art. 46 del Codice delle pari opportunità, mentre la direttiva europea, all'art. 10, richiede una raccolta dati informativa alle imprese con più di 250 dipendenti.

⁶³ Da Camera dei deputati, Ufficio Rapporti con l'Unione Europea, Proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne. Dossier n° 49 - 20 aprile 2021, pag. 16.

⁶⁴ A. Del Greco, *Come prepararsi alla Direttiva sulla parità retributiva e la trasparenza salariale*, da pmi.it, Speciale risorse umane.

⁶⁵ La definizione è data dall'EIGE, European Institute for gender equality.

⁶⁶ Canada, Finlandia, Francia, Islanda, Norvegia, Portogallo, Spagna, Svizzera e Svezia.

⁶⁷ OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD Publishing, Paris, pag. 87 e ss, <https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en>.

7. Le novità in tema di inversione dell'onere probatorio.

È già stato esaminato, nel precedente capitolo 1 del presente elaborato, il tema dell'inversione dell'onere della prova, così come regolamentato dall'ordinamento nazionale.

La direttiva europea 970/2023 ha introdotto un'importante innovazione in merito, in quanto essa collega a precise violazioni l'insorgenza di una diversa redistribuzione dei carichi probatori: questo sistema imporrà quindi una valutazione di specifici elementi di fatto, e sarà dunque assimilabile alla categoria della presunzione relativa⁶⁸.

In particolare, l'art. 18 della direttiva in esame, dopo aver ribadito che spetta alla parte convenuta provare l'insussistenza della discriminazione retributiva, prevede, al comma successivo, una completa inversione dell'onere probatorio in caso di violazione degli obblighi di trasparenza del datore di lavoro⁶⁹, fatto salvo che la violazione sia manifestamente involontaria o di lieve entità⁷⁰.

La direttiva UE/970/2023 interviene dunque al fine di superare un grande ostacolo, consistente nella difficoltà del lavoratore di riuscire a provare la discriminazione retributiva in un procedimento, e fa un ulteriore passo in avanti, ossia il trasferimento automatico dell'onere della prova in capo al datore di lavoro inadempiente sul tema degli obblighi in materia di trasparenza retributiva⁷¹.

Il datore, che viene chiamato in giudizio a causa del mancato rispetto degli obblighi in materia di trasparenza, dovrà giustificare le differenze di trattamento e dimostrare che non vi è e stata alcuna discriminazione nei confronti del lavoratore ricorrente⁷², o che vi è stata una violazione degli obblighi “manifestamente involontaria e di lieve entità, come previsto dall'art. 18, comma 2.

Queste innovazioni, in realtà, trovano un precedente nella giurisprudenza della Corte di Giustizia, tanto che è la stessa direttiva UE/970/2023 a richiamare, in particolare, la causa del 17 ottobre 1989, 109/88; in tale sentenza, la Corte ha affermato che “quando un sistema di retribuzione è caratterizzato da una mancanza totale di trasparenza, l'onere della prova dovrebbe essere trasferito al convenuto senza imporre al lavoratore l'obbligo di dimostrare l'esistenza di una discriminazione, anche quando essa può essere ragionevolmente presunta”⁷³.

Alla luce di quanto sopra delineato, sembra dunque che la normativa si occupi di formalizzare un orientamento giurisprudenziale, ma è comunque evidente il grande rilievo di questo principio, che a

⁶⁸ V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 2/XXXIV – 2024, pag. 19.

⁶⁹ M. Peruzzi, *La discriminazione algoritmica*, in *Equal*, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio 2024/1, pag. 14.

⁷⁰ Art. 18, comma 2, della direttiva UE/970/2023.

⁷¹ Si intendono gli articoli 5, 6, 7, 9 e 10 della stessa direttiva UE/970/2023.

⁷² V. Ferrante, *op. cit.*, pag. 30.

⁷³ Si veda il considerando 52 della direttiva UE/970/2023.

livello pratico dovrebbe comportare un'agevolazione in sede giudiziale del lavoratore o della lavoratrice vittime di discriminazioni retributive, nonché la riduzione di eventuali margini di incertezza nel percorso valutativo effettuato dal giudice.

A primo impatto, sembrerebbe dunque che la direttiva ponga un immediato beneficio in capo al lavoratore o alla lavoratrice che lamentino una discriminazione retributiva, e questa innovazione potrebbe, secondo una parte della dottrina⁷⁴, stimolare altri lavoratori potenzialmente discriminati ad agire in sede giudiziale, facendo quindi emergere le differenze retributive ancora in atto.

Al contempo, un'altra parte della dottrina rileva la presenza di una sorta di paradosso, in quanto, sul piano probatorio, l'eventuale violazione del principio di trasparenza, intesa come mezzo di contrasto alla discriminazione, comporta un trattamento processuale più vantaggioso per il lavoratore rispetto a quello derivante da una violazione diretta del divieto di discriminazione stessa⁷⁵.

Difatti, nel primo caso vi sarà direttamente un'inversione dell'onere della prova, e dunque spetterà al datore di lavoro dimostrare l'insussistenza della discriminazione; nel secondo caso, invece, sarà il lavoratore a dover dimostrare la presenza della discriminazione, e sarà consentita l'inversione dell'onere probatorio solo in caso di allegazione di elementi di fatto ritenuti significativi dal giudice⁷⁶.

Tale discrepanza può essere giustificata dal fatto che l'alleggerimento dell'onere probatorio è “volto a correggere lo squilibrio tra le parti nel segno dell'uguaglianza in senso sostanziale e perviene al risultato di un'effettiva parità delle armi in giudizio”⁷⁷; l'onere probatorio, dunque, viene ripartito in modo da dimostrare fatti e circostanze che riguardino le rispettive sfere d'azione, al fine di rendere maggiormente efficace il processo.

Un altro aspetto importante previsto dalla direttiva concerne il concetto di “lavoro di pari valore”, in particolare ci si riferisce alla precisazione riguardo all'elemento comprovante lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, contenuto all'art. 19 della direttiva.

Esso stabilisce che “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”,

⁷⁴ V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 2/XXXIV – 2024, pag. 19.

⁷⁵ D. Mezzacapo, *L'effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *Lavoro e previdenza oggi* 5-6/2023, pag. 12.

⁷⁶ D. Mezzacapo, *op. cit.*, pag. 12.

⁷⁷ Si veda Cass. 26 febbraio 2021, n. 5476, in *Giur.it.*, n. 2, 2021, p. 2175 ss., spec. 2176, con nota di C. Mazzanti, *Discriminazione fondata sulla gravidanza e mancato rinnovo del contratto a termine*.

intendendo come fonte unica “quella che stabilisce gli elementi di retribuzione pertinenti per il confronto tra lavoratori”⁷⁸.

Inoltre, al comma successivo, consente il confronto anche con situazioni pregresse, in quanto precisa che la valutazione “non è limitata ai lavoratori che sono impiegati contemporaneamente al lavoratore interessato”⁷⁹.

La dottrina segnala come queste prescrizioni nascano con l’obiettivo di completare il quadro normativo, ma in una prospettiva non del tutto semplificata come quella prevista per gli obblighi datoriali⁸⁰.

Difatti, la norma prosegue, tenendo in considerazione anche quelle ipotesi in cui l’effetto dannoso non è direttamente provato dalle risultanze aziendali, e specifica che “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”.

Secondo la medesima dottrina⁸¹, dunque, la prova statistica diventa “espressione di un dato aggregato, talmente vicino alla condizione di parte ricorrente, da acquisire rilievo determinante sul piano processuale”.

Per concludere, la direttiva prevede anche una sorta di accesso facilitato alle prove⁸², in quanto, nei procedimenti relativi a un ricorso in materia di parità di retribuzione, conferisce alle autorità competenti o agli organi giurisdizionali nazionali il potere di ordinare al convenuto, che sarebbe il datore di lavoro, di divulgare qualsiasi elemento di prova pertinente che rientri nel suo controllo, incluse le informazioni considerate riservate, qualora siano ritenute rilevanti per il ricorso, e sarà compito del giudice disporre di misure efficaci per tutelare la riservatezza delle informazioni.

8. Il diritto al risarcimento del danno.

Il capo III della direttiva UE/970/2023 conferisce ai singoli lavoratori il diritto al risarcimento integrale o alla piena riparazione del danno che derivino dalla violazione di un diritto o di un obbligo connesso al principio della parità di retribuzione, in conformità al diritto nazionale⁸³.

⁷⁸ Art. 19 della direttiva UE/970/2023.

⁷⁹ Così l’art. 19, comma 2, della direttiva UE/970/2023.

⁸⁰ V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 2/XXXIV – 2024, pag. 35.

⁸¹ V. Ferrante, *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, Numero 2/XXXIV – 2024, pag. 34.

⁸² Art. 20 della direttiva UE/970/2023.

⁸³ Art. 16 della direttiva UE/970/2023.

La direttiva prosegue poi, al comma successivo, chiarendo che il risarcimento o la riparazione “costituiscono un risarcimento o una riparazione reali ed effettivi per il danno subito, secondo le modalità stabilite dallo Stato membro, in modo dissuasivo e proporzionato”⁸⁴.

Difatti, il lavoratore, o lavoratrice, che ha subito un danno, deve essere posto nella condizione in cui si sarebbe trovato se non fosse stata vittima della discriminazione salariale o se non si fossero verificate violazioni dei diritti e degli obblighi connessi al principio di parità della retribuzione⁸⁵.

Il risarcimento, o riparazione, deve comprendere sia il danno patrimoniale, tra cui retribuzioni arretrate e dei relativi bonus o pagamenti in natura, sia il danno non patrimoniale, inteso come “il danno immateriale, i danni causati da altri fattori pertinenti che possono includere la discriminazione intersezionale, nonché gli interessi di mora”⁸⁶.

La dottrina⁸⁷ sottolinea come non sia sufficiente “risarcire il passato, ma sia necessario correggere il sistema per il futuro”, tanto che le autorità competenti possono obbligare il datore di lavoro ad adottare provvedimenti concreti, ad esempio la creazione di un piano d’azione per rimediare ai divari retributivi di genere, o ridisporre l’intera strutturale salariale sulla base di criteri neutri.

Come ultimo argomento, ma non di minore importanza, è bene analizzare l’apparato sanzionatorio imposto agli Stati membri dalla direttiva in esame, che deve essere efficace, proporzionato e dissuasivo⁸⁸; le sanzioni sono destinate ai datori di lavoro che pongono in essere comportamenti o trattamenti discriminatori nei confronti dei lavoratori e delle lavoratrici⁸⁹.

Gli Stati membri devono provvedere affinché le sanzioni “garantiscano un reale effetto deterrente per quanto riguarda le violazioni di diritti e obblighi connessi al principio della parità di retribuzione”⁹⁰.

Viene inoltre previsto che, in caso di ripetute violazioni dei diritti e degli obblighi in materia di parità retributiva, devono essere individuate sanzioni specifiche⁹¹, e si devono tenere in considerazione anche gli eventuali fattori aggravanti o attenuanti applicabili alla situazione in concreto, che possono anche includere la discriminazione intersezionale di cui si è già parlato⁹².

⁸⁴ Art. 16, comma 2.

⁸⁵ Art. 16, comma 3.

⁸⁶ Art. 16, comma 3, della direttiva UE/970/2023.

⁸⁷ M. Faioli, *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in *Federalismi, Focus Lavoro, persona, tecnologia*, 8 ottobre 2025, pag.18.

⁸⁸ Art. 23 della direttiva UE/970/2023.

⁸⁹ M.L. Vallauri, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *Lavoro Diritti Europa*, n.3/2023.

⁹⁰ Art. 23, comma 2, della direttiva UE/970/2023.

⁹¹ Così l’art. 23, comma 4, della direttiva.

⁹² Art. 23, comma 3, della direttiva.

Dunque, la direttiva ordina agli Stati membri l'attuazione di una serie di disposizioni che convergono nello scopo unico di tutelare tutti i lavoratori che si ritengono lesi dalla mancata applicazione del principio della parità di retribuzione, assicurando loro la predisposizione di procedimenti giudiziari facilmente accessibili, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro in cui si presume essersi verificata la discriminazione⁹³.

In conclusione, la direttiva si preoccupa anche di tutelare eventuali comportamenti ritorsivi in seguito a procedimenti in materia di discriminazione nei confronti dei lavoratori, quali ad esempio il licenziamento o un altro trattamento sfavorevole da parte del datore di lavoro, e obbliga gli Stati membri a introdurre le disposizioni necessarie per proteggere i lavoratori⁹⁴.

9. Il recepimento della direttiva in Italia.

Gli Stati membri dovranno recepire la Direttiva UE 970/2023 nel proprio ordinamento nazionale entro il 7 giugno 2026.

Una parte della dottrina sostiene che il vigente quadro regolatorio italiano è principalmente conforme alle previsioni della direttiva UE 970/2023⁹⁵, in quanto nel nostro ordinamento già esistono alcune disposizioni che riguardano i profili introdotti dalla direttiva.

Innanzitutto, il capo II del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna⁹⁶, come modificato dalla Legge n. 162/2021, si occupa già di regolamentare i divieti di discriminazione, tra cui il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro (art. 27) e il divieto di discriminazione retributiva (art. 28).

La direttiva, inoltre, prevede una valutazione congiunta delle retribuzioni per i datori di lavoro con almeno 100 lavoratori, che diviene obbligatoria qualora risulti un divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici che sia pari o superiore al 5%, se tale differenza non viene motivata sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

Nel sistema italiano, esiste già l'obbligo di redigere un rapporto biennale che riguardi la situazione del personale, in base al genere, per tutte le aziende che contino più di 50 dipendenti, con cadenza biennale. Questo obbligo è stato introdotto con la legge n. 162 del 2021⁹⁷, e risulta dunque più stringente rispetto alle previsioni europee.

⁹³ Si veda l'art. 14 della direttiva.

⁹⁴ Art. 25, comma 2, della direttiva.

⁹⁵ F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 2.

⁹⁶ Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

⁹⁷ L. Zappalà, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2022.

Ancora, come si è precedentemente analizzato, il novellato Codice delle pari opportunità ha introdotto un ulteriore strumento, la certificazione della parità di genere, che si pone l'obiettivo di assicurare l'effettiva applicazione del principio di parità attraverso la trasparenza delle condizioni contrattuali.

Al contempo, un'altra parte della dottrina⁹⁸ critica invece il legislatore europeo, sostenendo che la normativa risulta ripetitiva di norme precedenti. In merito, alcuni⁹⁹ sostengono che “la tutela antidiscriminatoria presenta già di per sé una stretta e inevitabile interconnessione con la questione della trasparenza”.

La trasparenza retributiva, tema centrale della direttiva UE 970/2023, viene anche vista sotto un aspetto critico: come ha illustrato la dottrina¹⁰⁰, “se la malattia continua a persistere vuol dire che ancora non si è trovata una cura adeguata”, tanto che la trasparenza retributiva, in questa metafora, rappresenterebbe “un antidoto, neanche troppo sperimentale”, nell'ottica del legislatore europeo.

La direttiva, infatti, non si è occupata di eliminare concretamente le disparità retributive: ha cercato di assicurare la parità di trattamento, ma senza individuare un trattamento applicabile in concreto¹⁰¹. E questo vale anche rispetto alle sanzioni, la cui individuazione viene rimessa alla discrezionalità degli Stati membri.

Recentemente, il Consiglio dei ministri ha approvato, in esame preliminare, il decreto legislativo n. 159 del 5 febbraio 2026, in attuazione della direttiva UE/970/2023.

Tale provvedimento introduce un sistema fondato sul principio di trasparenza retributiva, volto a contrastare le discriminazioni di genere.

In proposito, si rileva un cambio di paradigma, in quanto l'obiettivo consiste nell'accogliere il principio di trasparenza retributiva come una misura preventiva che possa contrastare l'insorgenza di disuguaglianze retributive¹⁰².

In particolare, il decreto si occupa di chiarire la nozione di “lavoro di pari valore”, e individua i presupposti necessari per la comparazione tra due diversi lavori ai fini della parità retributiva.

⁹⁸M. Miscione, *La Direttiva UE 2023/970 per la parità di genere attraverso la trasparenza*, in *Lavoro e previdenza sociale*, 13/09/2023.

⁹⁹M. Peruzzi, *La discriminazione algoritmica*, in *Equal*, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio 2024/1, pag. 17.

¹⁰⁰F. Lamberti, *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024, pag. 32.

¹⁰¹E. Tarquini, *Il principio di parità retributiva tra discipline protettive e divieti di discriminazione*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2019, pag. 14.

¹⁰²P. Staropoli, *Parità salariale: cosa prevede lo schema di decreto sulla trasparenza retributiva*, in *Quotidianopiù*, Lefebvre Giuffrè.

Si definisce un lavoro “di pari valore” come una “prestazione lavorativa diversa svolta nell’esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli retributivi di classificazione stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro”¹⁰³.

Viene dunque valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva, riconosciuta come un “riferimento unitario per la classificazione delle mansioni e dei trattamenti economici, assicurando criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere”¹⁰⁴, attribuendo ai contratti collettivi di lavoro il compito di assicurare una comparazione retributiva basata su criteri oggettivi e non discriminatori.

Un altro punto interessante consiste nel rafforzamento delle misure di trasparenza retributiva sia nella fase di accesso al lavoro sia nel corso del rapporto di lavoro: in riferimento alla prima fase, si prevede che il datore di lavoro ha l’obbligo di specificare negli annunci la retribuzione iniziale o la fascia retributiva prevista, e che non può richiedere informazioni sulle precedenti retribuzioni lavorative del candidato.

Al contempo, ai lavoratori già in servizio viene riconosciuto il diritto all’informazione retributiva; il datore di lavoro è dunque tenuto a fornire, entro due mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi ai lavoratori e alle lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

La trasparenza retributiva diventa, pertanto, uno strumento di duplice portata: consente ai datori di lavoro di analizzare le proprie politiche salariali, verificare la presenza di eventuali divari retributivi di genere, e di agire concretamente; e allo stesso tempo consente ai lavoratori di ottenere informazioni sul proprio livello retributivo, al fine di promuovere un ambiente di lavoro equo e trasparente¹⁰⁵.

In vista del recepimento della direttiva UE/970/2023, sarà dunque necessario uno sforzo coordinato da parte del legislatore nazionale, ma anche delle organizzazioni sindacali, dei datori di lavoro stessi, e degli organismi di parità, affinché vi sia un’efficace integrazione delle previsioni della direttiva¹⁰⁶.

Un possibile problema riguardo al recepimento potrebbe esser costituito dalla numerosa presenza di piccole o medie imprese, sparse su tutto il territorio nazionale. In proposito, si auspica che l’Italia introduca ulteriori misure di accompagnamento, oppure fornisca strumenti semplificati, o ancora incentivi mirati, che possano aiutare le aziende, soprattutto le PMI, ad adeguarsi alle nuove norme, come richiesto d’altronde dalla direttiva stessa.

¹⁰³ Si veda l’art. 4 dello schema di decreto legislativo n. 159 del 5 febbraio 2026.

¹⁰⁴ Comunicato stampa del Consiglio dei ministri n. 159, 5 febbraio 2026.

¹⁰⁵ M. Faioli, *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in *Federalismi, Focus Lavoro, persona, tecnologia*, 8 ottobre 2025, pag. 24.

¹⁰⁶ M. Faioli, *op. cit.*, pag. 4.

Vi sono altri numerosi strumenti che potrebbero contribuire ad un recepimento efficace, come ad esempio la distribuzione di linee guida alle imprese, nonché modelli standard per la raccolta dei dati, oppure la creazione di una piattaforma pubblica digitale, con il compito di trasmettere i report agli organismi di monitoraggio¹⁰⁷.

A tal proposito, una parte della dottrina ha proposto l'introduzione di piattaforme aziendali digitali, che potrebbero consentire a ciascun lavoratore "di accedere in modo sicuro e anonimo a dati aggregati e anonimizzati sulle retribuzioni per categorie di posizioni o ruoli, rendendo immediatamente verificabile il rispetto del principio di parità di retribuzione per lavoro di pari valore"¹⁰⁸.

In questo modo, la comunicazione obbligatoria dei dati e l'eventuale successiva valutazione congiunta costituiscono una nuova opportunità per contrastare i divari di genere all'interno delle imprese, sia da parte del lavoratore, sia da parte dello stesso datore di lavoro¹⁰⁹.

Dunque, la direttiva UE 970/2023 rappresenta una grande opportunità per gli Stati membri, tanto che si spera possa costruire "una nuova cultura organizzativa fondata su trasparenza, meritocrazia e inclusione"¹¹⁰.

¹⁰⁷ V. De marco, *Come le aziende italiane possono affrontare la direttiva Ue sulla trasparenza retributiva*, in *Il Sole 24ore*, 22 agosto 2025.

¹⁰⁸ M. Faioli, *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in *Federalismi, Focus Lavoro, persona, tecnologia*, 8 ottobre 2025, pag. 23.

¹⁰⁹ M. Faioli, *op. cit.*, pag. 24.

¹¹⁰ V. De marco, *op. cit.*

Bibliografia

- Ainis M., *Azioni positive*, p. 591, in E. Olivito, *Azioni positive e rappresentanza femminile: problematiche generali e prospettive di rilancio*, Politica del diritto, Il Mulino, Fascicolo 2, giugno 2002
- Alessi C., *Focus flessibilità*, contenuto in U. Carabelli, *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, quaderno n. 8/2023 della rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale
- Alessi C., *La flessibilità del lavoro per la conciliazione nella direttiva 2019/1158/UE e nel d.lgs. 30 giugno 2022 n. 105*, in *Diritto di conciliazione Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati n. 4
- Alessi C., *Le azioni positive*, 2019, in M. Barbera e A. Guariso, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, 2019, Giappichelli, Torino
- Amato F., Barbera M., Calafà L. *Codificazioni mancate: riflessioni critiche sul Codice delle Pari Opportunità*, in Barbera M. (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano, Giuffrè, 2007
- Ballestrero M. V., *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna, Il Mulino, 1979
- Ballestrero M. V., *Eguaglianza e differenze nel diritto del lavoro*, Note introduttive
- Barbera M., *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè Milano, 2007
- Barbera M., Borelli S., *Principio di eguaglianza e divieti di discriminazione*, in *Biblioteca '20 maggio'*, 1/2022
- Barbera M., Guariso A., *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli editore, 2019
- Barbieri L., *Politiche retributive: parametri di valutazione di equità e trasparenza*, in *Dir. prat. lav.*, 2023, 26, spec.
- Battisti A. M., *Donne (in)visibili e disparità retributiva*, in *Mass. giur. lav.*, 2019
- Bello B. G., *Diritto e genere visti dal margine: spunti per un dibattito sull'approccio intersezionale al diritto antidiscriminatorio in Italia*, in G. Maniaci, G. Pino, A. Schiavello, *Le discriminazioni di genere nel diritto italiano*, p. 10, pubblicato in *Diritto & Questioni Pubbliche*, n. 15/2, dicembre 2015

- Bello B. G., Mancini L., *A proposito di discriminazioni multiple, composite e intersezionali*, in *italianequalitynetwork*, 2 dicembre 2021
- Bello B. G., Mancini L., *La discriminazione intersezionale nella Direttiva 2023/970/UE sulla parità retributiva uomo/donna*, maggio 2023
- Bello B.G., *Discriminazioni multiple e intersezionalità: queste sconosciute*, 2015
- Biagioni T., *I procedimenti in materia di discriminazione*, in *Lavoro diritti Europa*, numero speciale del 2023
- Biarella L., *Trasparenza retributiva: attuazione UE entro giugno 2026*, in *Diritto.it*, 23 maggio 2023
- Bilotta F., *Luci e ombre del decreto legislativo n. 216/2003*, da *infoleges.it*
- Bonardi O., *Dal principio di “eguale salario per lavoro di eguale valore” alla “discriminazione come moving target”. Il contributo dell’OIL alla lotta contro le discriminazioni*, in *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, fascicolo 3/2019
- Borelli S., *Sguardi sul diritto antidiscriminatorio e sulle recenti politiche di genere*, in *Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte prima)*, *Lavoro e diritto*, a. XXXVI, n. 3, estate 2022
- Calafà L., *Azioni positive possibili tra lotta alle discriminazioni e promozione dell’uguaglianza*, in *Lavoro e Diritto*, *Il Mulino - Riviste Web*, fascicolo 2, primavera 2005
- Calafà L., *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, in *Italian Equality Network*, gennaio 2022
- Calafà L., *La conciliazione vita e lavoro in ambiente digitale*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, fascicolo n. 34/2022, 28 dicembre 2022
- Califano L., *Parità dei diritti e discriminazioni di genere*, in *Federalismi.it*, 10 marzo 2021
- Carinci F., *Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subordinato: ragioni tecniche, organizzative, produttive (e sostitutive) come limite a poteri e libertà del datore di lavoro*, in Galgano (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell’economia*, Padova, 2005, 190
- Carinci F., Tamajo R., Tosi P., e Treu T., *Diritto del lavoro. Vol. 2: Il rapporto di lavoro subordinato*, UTET 2019
- Cerullo P., *La certificazione di parità di genere: volano per i diritti e per il business. Come ottenerla e conservarla*, in *Lavoro Diritti Europa*, *Rivista nuova di Diritto del Lavoro*, numero 1/2023

Cerullo P., *Le modifiche al codice delle pari opportunità (d.lgs. N.198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro*, in Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, numero 4/2021

Conclusioni dell'avvocata generale Medina, 28 aprile 2022, n. 344/20, *LF*

D'Ascenzo M., *Global Gender Gap, l'Italia scivola dal 63esimo al 79esimo posto*, in Il Sole 24ore, 21 giugno 2023

De Cesare I., *Una prima lettura del d.lgs. n. 105/2022 sul riordino dei congedi parentali*, in Federalismi.it, n. 29/2022

De marco V., *Come le aziende italiane possono affrontare la direttiva Ue sulla trasparenza retributiva*, in Il Sole 24ore, 22 agosto 2025

Del Greco A., *Come prepararsi alla Direttiva sulla parità retributiva e la trasparenza salariale*, da pmi.it, Speciale risorse umane

Faioli M., *Retribuzione trasparente, lavoro di pari valore, obblighi datoriali. Per un monitoraggio digitale di nuova generazione*, in Federalismi, Focus Lavoro, persona, tecnologia, 8 ottobre 2025

Ferluga L., *I divieti di discriminazione per motivi di genere*, in Dirittifondamentali.it, Fascicolo 1/2021

Ferrante V., *Divario retributivo di genere: novità e conferme dalla direttiva (UE) 2023/970*, in Diritto delle Relazioni Industriali, Numero 2/XXXIV, 2024

Garofalo C., *Il problematico allargamento della nozione di discriminazione nel codice delle pari opportunità*, in Lavoro Diritti Europa, Rivista nuova di Diritto del Lavoro, numero 1/2023

Giugni G., *Commentario allo Statuto dei Lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1972

Gottardi D., *Dalle discriminazioni di genere alle discriminazioni doppie o sovrapposte: lo stato della normativa in Italia, dal Convegno Nazionale ed Europeo Che "genere" di conciliazione?*, in Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri

Grimaldi I., *Certificazione della parità di genere e incentivi per le imprese: un possibile cambio di passo sul gender gap?*, 8 febbraio 2023, pubblicato in www.cfnews.it

Guarriello L., *Rendere trasparenti le politiche del personale aiuta a risolvere il gender pay gap? da Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte Terza)*, da Il Mulino -Riviste Web, fascicolo n.1, inverno 2023

- Izzi D., *Lezione: Il lavoro delle donne tra divieti di discriminazione e azioni positive*, 2020
- Izzi D., “La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre” da “Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte Prima) da *Il Mulino - Riviste Web*, fascicolo n. 3, estate 2022
- Izzi D., *Alla ricerca della effettiva parità di retribuzione fra uomini e donne: la direttiva 2023/970, come punto di svolta?*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2024
- Khattar R., *Promoting equal pay for work of equal value*, in *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD
- Lamberti F., *I key Performance Indicators della certificazione della parità di genere. Una lettura critica* in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 19 aprile 2023
- Lamberti F., *Il paradigma della trasparenza retributiva come antidoto al gender pay gap*, in *Federalismi.it*, Focus lavoro, persona, tecnologia, 7 febbraio 2024
- Lambrou M., *Certificazione della parità di genere*, in *Diritto e Pratica del Lavoro*, numero 2/2022
- Legislazione e politiche di genere*, in Documentazioni e ricerche, Camera dei deputati VIII legislatura, n.62, Quarta edizione, 2 marzo 2022
- Maggio I. C., *La «prova statistica» nella giurisprudenza*, in *Resp. civ. prev.*, 2021, 6, p. 1826 ss.; L. Lazzeroni, *Le discriminazioni nel rapporto di lavoro*, in M. Barbera, A. Guariso (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti Strumenti Interpreti*, Torino, 2019, 165
- Malandrini S., *Una riflessione generale sulle “premierità di parità” e sulle modifiche del codice della pari opportunità*, in *Bollettino ADAPT* 12 dicembre 2022, n. 43
- Marchi G., *La questione di genere nella prospettiva di contrasto al lavoro povero: tra esigenze di conciliazione, discriminazioni e gender pay gap*, da *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, Il lavoro povero in Italia: problemi e prospettive, 2022
- Marinelli F., *Rapporto globale sulla disparità di genere 2023*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 3/2023
- Marra S., *Il dialogo sociale UE e la conciliazione vita e lavoro nella transizione digitale*, in *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, n. 8/2023
- Mazzanti C., *Discriminazione fondata sulla gravidanza e mancato rinnovo del contratto a termine*, in *Giur. it.*, n. 2, 2021

- Messina D., *La “rivoluzione” di Tina Anselmi per le donne che lavorano*, in *Il Corriere.it*, 7 maggio 2017
- Mezzacapo D., *L’effettività della normativa antidiscriminatoria e la Direttiva 2023/970/UE in materia di trasparenza retributiva uomo/donna*, in *Lavoro e previdenza oggi*, 5-6/2023
- Migliorisi A., *Potremo conoscere lo stipendio dei colleghi? Ecco cosa dice davvero la nuova direttiva Ue*, in *Il Sole 24ore*, 7 luglio 2025
- Militello M., *Tempi di lavoro e conciliazione. L’orario di lavoro scelto come strumento di parità*, in *Diritto di conciliazione, Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, in *Quaderno della Rivista Diritti Lavori Mercati*, n. 14/2023
- Militello M. G., *Simbologia religiosa e lavoro. Una discriminazione multipla o intersezionale?*, da *Working (&) poor Povertà lavorativa e lavoro povero nell’Ue: strumenti e tecniche di tutela*
- Militello M., *Principio di uguaglianza e di non discriminazione tra Costituzione italiana e Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea (art.3 Cost, art. 20 e 21 Carta di Nizza)*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” .INT - 77/2010*
- Militello M., *Strategia Ue per la parità di genere 2020/2025*, in *Italian Equality Network*, 10 febbraio 2022
- Miscione M., *La Direttiva UE 2023/970 per la parità di genere attraverso la trasparenza*, in *Lavoro e previdenza sociale*, 13/09/2023
- Natale G., *La nozione complessa di parità di genere*, da *Rassegna Avvocatura dello Stato* – n. 1/2021
- Neri Africano D., *Tutela giudiziale e stragiudiziale contro le discriminazioni sul luogo di lavoro: disciplina corposa ma confusa*, in *Lavoro Diritti Europa*, n. 2/2021
- Nunin R., *Carriere accademiche e disparità di genere: riflessioni di una Consigliera di parità*, in *Lavoro Diritti Europa*, numero 3/2022
- OECD, *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, OECD Publishing, Paris, 2021
- Olgiati M., *Un caso di discriminazione diretta ed indiretta del lavoro femminile part time*, da *Un caso di discriminazione diretta ed indiretta del lavoro femminile part time*, 7 marzo 2024
- Pera G., Papaleoni M. *Diritto del lavoro*, 7° ed., Cedam, Padova, 2003
- Peruzzi M., *Gender pay gap e trasparenza delle retribuzioni: dalle proposte UE alle novità del modello italiano* in *Italian Equality Network*, 13 gennaio 2022
- Peruzzi M., *La discriminazione algoritmica*, in *Equal, Rivista di Diritto Antidiscriminatorio* 2024/1

Peruzzi M., *Orario di lavoro e discriminazione per genitorialità: la soluzione giurisprudenziale prima della L.N. 162/2021*, da R I D L, 2022, 2

Pizzicannella S., *LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE, Che cos'è, come ottenerla, i vantaggi*, in *Il Sole 24 ore*, 15 febbraio 2023

Rescigno F., *Il gender mainstreaming europeo e l'approccio internazionale alla questione della parità di genere*, in ID, *Percorsi di eguaglianza*, Giappichelli, Torino, 2016

Rescigno G. U., *Il principio di eguaglianza nella Costituzione italiana, in Eguaglianza e legalità nella pluralità degli ordinamenti giuridici*, Padova, 1999

Ricci F., De Falco G., *La Direttiva 2023/970: nuove regole sulla trasparenza retributiva per affrontare il Gender Pay Gap*, in Ughi e Nunziante, 26 settembre 2023

Roccisano S., *Prime osservazioni sulla direttiva (ue) 970/2023 in materia di parità di retribuzione tra donne e uomini*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 3, 2024

Santagata de Castro R., *“Discriminazione diretta e indiretta: una distinzione da ripensare?” da Sesso, genere, discriminazioni: riflessioni a più voci (Parte Prima)* da Il Mulino - Riviste Web, fascicolo n. 3, estate 2022

Santagata de Castro R., *Le discriminazioni sul lavoro nel diritto vivente, nozione giustificazione e prova*, ESI 2019

Scarponi S., *Legge n. 162/2021 “Modifiche al Codice di Pari Opportunità”: un tassello importante verso l'eguaglianza uomo- donna nel lavoro*, da Labour Law Community, 7 dicembre 2021

Schiavetti F., *La parità di genere nei luoghi di lavoro, tra work-life balance e nuove tecnologie*, in *Federalismi.it*, fascicolo n. 4/2023

Scofferi M., Consiglio A. *Parità di genere: i nuovi strumenti contro il gender pay gap*, in *Guida al Lavoro*, fascicolo 1/2022, n.27

Sharpson E., *Conclusioni generali presentate il 13 luglio 2016 rispetto al caso Bougnaoui, C -188/15 del 14.03.2017*

Simonazzi A., Villa P., *La legge per la parità retributiva: un passo avanti verso la parità di genere*, in Labour Law Community, 24 novembre 2021

Spatini S., *Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale*, da Bollettino ADAPT, 8 aprile 2024

Spatini S., *Trasparenza retributiva per una effettiva parità di retribuzione: la Direttiva (UE) 2023/970*, in Bollettino ADAPT, 18 marzo 2024, n.11

Staropoli P., *Parità salariale: cosa prevede lo schema di decreto sulla trasparenza retributiva*, in Quotidianopiù, Lefebvre Giuffrè

Sulpizi G., *Donne e rappresentanza politica: la prospettiva comparata per valorizzare la differenza di genere*, in Consulta Online, fascicolo 3, 2020

Tarquini E., *Il principio di parità retributiva tra discipline protettive e divieti di discriminazione*, in Lavoro Diritti Europa, numero 3/2019

Tarquini E., *Le discriminazioni economiche e di carriera delle donne nel mercato del lavoro* in Questione Giustizia 4/2022

Tega D., *Discriminazione e diritto antidiscriminatorio: considerazioni istituzionali (a partire dal diritto costituzionale italiano)*, in Forum di Quaderni Costituzionali, 2008

Treu T., *La legge sulla parità di genere*, in Guida al Lavoro, 2021, n.49

Treu T., *Parità retributiva e lavoro di pari valore*, in Lavorosì, associazione per lo sviluppo del lavoro, ottobre 2025

Treu, T., *Diritti e politiche sociali nel contesto europeo*, da Il Mulino – Riviste Web, Lavoro e Diritto, fascicolo 1, inverno 2023

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

Vallauri M. L., *Il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105 di attuazione della Direttiva (UE) 2019/115*, in Lavoro Diritti Europa, numero 3/2022

Vallauri M.L., *Prime osservazioni critiche sulla L.162/2021*, in Italian Equality Network, 3 gennaio 2022

Zappalà L., *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in Lavoro Diritti Europa, numero 3/2022

Zilli A., *Parità di retribuzione per lavori di uguale valore: un passo avanti e uno di lato* (nota a C. giust. 3 giugno 2021, causa C-624/19, K e a. c. Tesco Stores Ltd), 01/01/2021



Firmato digitalmente da Fabrizia Santini
Data: 27.03.2026 09:05:01 CET
Organizzazione: UNIVERSITA' DEGLI
STUDI DEL PIEMONTE
ORIENTALE/01943490027