

# DIRITTO E SOCIETÀ

1-2/2024

*Daniela Izzi*

LA PARITÀ DI GENERE NEL LAVORO  
FRA DIRITTO SOVRANAZIONALE E DIRITTO INTERNO:  
PRINCIPI, REGOLE, STRUMENTI

*[Estratto]*

EDITORIALE SCIENTIFICA

NAPOLI 2024

ISSN 0391-7428



LA PARITÀ DI GENERE NEL LAVORO  
FRA DIRITTO SOVRANAZIONALE E DIRITTO INTERNO:  
PRINCIPI, REGOLE, STRUMENTI

SOMMARIO: 1. Principi, regole e strumenti per la parità di genere nel lavoro: qualche premessa. – 2. Dalla rivendicazione di pari trattamenti all’obiettivo delle pari opportunità. – 3. *Law in books vs. law in action*: a che punto siamo oggi – 4. Alla ricerca dell’effettività: la trasparenza come motore.

1. *Principi, regole e strumenti per la parità di genere nel lavoro: qualche premessa*

Per condensare in poche pagine un discorso sui principi ispiratori dell’azione normativa per la parità tra uomini e donne nel lavoro che si è sviluppata per decenni nell’ordinamento nazionale e in quello dell’Unione europea<sup>1</sup> la strada preferibile, anche per sottarsi al rischio di restare sul piano astratto, sembra essere quella di ripercorrere le tappe essenziali dell’evoluzione che ha condotto all’attuale assetto regolativo, illustrando le logiche, diverse seppur complementari, cui hanno risposto gli strumenti via via adottati.

L’articolato quadro delineato a livello interno dal d. lgs. n. 198/2006, cd. codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è infatti il prodotto di una stratificazione normativa che ha visto dominare inizialmente il principio di eguaglianza in senso formale, che prescrive l’irrelevanza della differenza di sesso nella sfera lavorativa, fatte salve le necessarie eccezioni, ed emergere poi progressivamente il principio di eguaglianza in senso sostanziale, che impone di tener conto degli ostacoli concreti che

<sup>1</sup> Con riguardo alla sfera sovranazionale la scelta è infatti di fissare l’attenzione sull’Unione (già Comunità) europea, considerata la posizione assolutamente dominante che essa ha assunto nella definizione delle discipline antidiscriminatorie degli Stati membri, incluso naturalmente il nostro paese, tralasciando dunque le fonti internazionali.

intralciano i percorsi lavorativi delle donne, come si spiegherà (nel § 2) richiamando le regole tramite cui tali principi hanno trovato espressione in diverse stagioni del secolo scorso. Un sommario bilancio dei risultati ottenuti e di quelli mancati nel cammino percorso da allora (§ 3) costituirà quindi il punto di partenza per descrivere (nel § 4) i termini in cui il principio di effettività, cioè di ricerca e rafforzamento degli strumenti più idonei ad assicurare l'attuazione effettiva dei precetti paritari, a partire da varie declinazioni dell'imperativo regolativo della trasparenza, sembra rappresentare la stella polare dell'attuale stagione legislativa.

Prima di addentrarsi in questo itinerario può essere tuttavia utile dedicare qualche parola alla differenza di genere e al ruolo cardine che essa ha assunto nell'evoluzione del diritto antidiscriminatorio, inteso come *corpus* normativo che tutela le persone da ingiuste penalizzazioni collegate a determinate caratteristiche soggettive (le caratteristiche individuate dal legislatore per i rischi cui è sistematicamente esposto chi ne è portatore): oltre al sesso, la razza o etnia, la nazionalità, la religione, le convinzioni personali<sup>2</sup>, l'orientamento sessuale, la disabilità e l'età. Proprio intorno alla differenza di genere si è costruito il modello regolativo esportato in altri territori – con i necessari adattamenti – all'inizio del nuovo secolo, quando, sotto l'impulso delle direttive comunitarie n. 2000/43 (cd. razza) e n. 2000/78 (cd. quadro) relative ai fattori diversi dal genere appena elencati, si è realizzata una vistosa estensione del diritto antidiscriminatorio vigente nei paesi del vecchio continente<sup>3</sup>.

La moltiplicazione delle discipline antidiscriminatorie, pur avendo offuscato la centralità della differenza di genere, non l'ha fatta venir meno: il genere conserva infatti una sua peculiare trasversalità ed è fattore che interferisce spesso con le altre differenze, provocando un effetto moltiplicatore della condizione di svantaggio, come avviene nelle discriminazioni multiple e intersezionali che, non a caso, hanno trovato il primo esplicito riconoscimento legislativo in una fonte concernente il genere quale la recente direttiva n. 2023/970 sul rafforzamento della parità retributiva tra lavoratori e lavoratrici (su cui si tornerà *infra*).

<sup>2</sup> A quest'espressione di origine comunitaria sono state ricondotte nel nostro ordinamento anche le opinioni politiche e la militanza sindacale (v. Cass. 2 gennaio 2020, n. 1), con una scelta interpretativa nazionale di maggior favore rispetto a quella compiuta poi a livello euro-unitario (da Corte Giust. 13 ottobre 2022, C-344/20, LF).

<sup>3</sup> In proposito v. M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Milano 2007, mentre sui tratti del modello esportato e gli adattamenti intervenuti v. D. IZZI, *Eguaglianza e differenze nei rapporti di lavoro. Il diritto antidiscriminatorio tra genere e fattori di rischio emergenti*, Napoli 2005.

Un'ultima premessa a proposito della differenza di genere è volta a evidenziare la lettura estensiva che è stata data a tale caratteristica, allargando la portata applicativa delle discipline di parità: il divieto di discriminazione in base al genere è infatti servito a tutelare anche l'identità di genere (a partire dal caso riguardante il licenziamento di un lavoratore avvenuto a seguito del suo cambiamento di sesso)<sup>4</sup> e la genitorialità (contrastando le penalizzazioni collegate in origine solo alle situazioni femminili di gravidanza e maternità ma poi anche alla fruizione di congedi parentali e, più di recente, di congedi di paternità).

## 2. *Dalla rivendicazione di pari trattamenti all'obiettivo delle pari opportunità*

Entrando nel vivo del discorso, va ricordato l'approccio marcatamente protezionistico che aveva contrassegnato la prima legislazione italiana sul lavoro delle donne per comprendere il senso della svolta che si è realizzata nel momento in cui si è puntato normativamente sulla parificazione dei trattamenti maschili e femminili, tentando di dare concreto seguito ai principi di eguaglianza tra uomini e donne sanciti dagli artt. 3, comma 1, e – con specifico riguardo al lavoro – 37 Cost.<sup>5</sup>.

La tappa si è compiuta con la legge di parità n. 903/1977 (attuativa delle direttive comunitarie n. 75/117 e n. 76/207), che ha chiuso la lunga fase di letargo in cui erano entrati i principi di parità e non discriminazione fissati a metà del secolo scorso dalla nostra Costituzione (all'art. 37) e – in termini meno ampi – dal Trattato istitutivo della CEE (all'art. 119, divenuto poi art. 157 TFUE): basti pensare alla parità di retribuzione che, affermata espressamente da tali fonti, aveva continuato per molti anni a essere rinnegata dalla previsione nei contratti collettivi nazionali di tabelle salariali differenziate per uomini e donne addetti alle stesse mansioni, sul presupposto del minor rendimento del lavoro femminile rispetto a quello maschile. Quelle distinzioni tabellari cominciarono a

<sup>4</sup> È il noto caso affrontato da Corte Giust. 30 aprile 1996, C-13/94, P.

<sup>5</sup> Un'accurata ricostruzione delle diverse discipline di protezione delle lavoratrici e del modo in cui matura l'affrancamento giuridico delle stesse dalla condizione di minorità in cui erano relegate si trova nel celebre libro di M.V. BALLESTRERO, *Dalla tutela alla parità. La legislazione italiana sul lavoro delle donne*, Bologna 1979, ripubblicato in versione digitale (con prefazione di G. De Simone e M. Novella) in [www.darwinbooks.it/doi/10.978.8815/374257/toc](http://www.darwinbooks.it/doi/10.978.8815/374257/toc), 2023.

essere superate coi rinnovi contrattuali di fine anni '60, secondo la logica affermata poi in linea generale dalla l. n. 903, che ha imposto il superamento delle disparità di trattamento praticate a danno delle donne in sede di assunzione, inquadramento professionale, retribuzione, progressione di carriera e cessazione del rapporto di lavoro (v. ora gli artt. 27-30 cod. pari opp.).

Il principio di parificazione dei trattamenti senza riguardo al genere valorizzato in questa fase evolutiva si esprime attraverso un divieto di discriminazione che è stato poi chiamato – per evidenziare il nesso diretto intercorrente tra il sesso di appartenenza e il pregiudizio subito – divieto di discriminazione diretta, vale a dire (semplificando le definizioni fornite oggi dall'art. 2.1, lett. *a*, della dir. n. 2006/54 e dall'art. 25, comma 1, cod. pari opp.) il divieto di trattamento meno favorevole di una lavoratrice o di un lavoratore rispetto a un soggetto del sesso opposto collocato in situazione analoga. All'applicazione di tale principio è collegata anche la progressiva caduta delle barriere che precludevano l'accesso delle donne a determinate attività lavorative, soprattutto nel settore pubblico (nonostante quanto disposto dall'art. 51 Cost.)<sup>6</sup>.

Si è dovuto attendere lo scorcio finale del secolo scorso perché, compresa la necessità di tenere conto delle disparità di fatto che intralciano i percorsi lavorativi delle donne e impediscono loro di beneficiare della garanzia giuridica di pari trattamenti, maturasse l'apertura al principio di eguaglianza in senso sostanziale (*ex* art. 3, comma 2, Cost.) e alla logica del diritto diseguale, quale risposta all'esigenza di rimozione degli ostacoli concreti. È stata la legge n. 125/1991 per la realizzazione di pari opportunità nel lavoro a segnare nel nostro paese l'inizio di una stagione permeata dall'attenzione – già emersa nella giurisprudenza della Corte di Giustizia – verso la dimensione non episodica ma sistemica e strutturale dello svantaggio patito dalle donne nella sfera lavorativa, per il contrasto del quale sono stati introdotti diversi nuovi strumenti<sup>7</sup>.

Al principio di eguaglianza sostanziale è ispirato il divieto di discriminazione indiretta in base al sesso (sancito ora dall'art. 2.1, lett. *b*, della dir. n. 2006/54 e dall'art. 25, comma 2, cod. pari opp.), volto a colpire i trattamenti apparentemente neutri che in modo ingiustificato provoca-

<sup>6</sup> Una parziale anticipazione di questa logica parificatrice si era avuta con la legge n. 66/1963, che aveva aperto alle donne l'ingresso alle cariche e professioni pubbliche, compresa la magistratura.

<sup>7</sup> Un'approfondita riflessione a più voci su tali novità è in *Nuove leggi civ. comm.*, 1994, 11 ss.

no uno svantaggio sproporzionato a carico degli appartenenti al genere femminile (o eventualmente maschile), considerati non singolarmente ma quale gruppo, come può accadere ad esempio nel caso di requisiti di altezza minima indifferenziata fissati per i candidati a certi posti di lavoro o di condizioni penalizzanti inserite nei contratti di lavoro *part-time*<sup>8</sup>. Dalla stessa matrice logico-valoriale è discesa la regola di alleggerimento dell'onere della prova a favore di chi denuncia in giudizio una discriminazione di genere (v. ora l'art. 40 cod. pari opp.), date le particolari difficoltà esistenti per le vittime di questi illeciti sul piano probatorio, e la prevista possibilità di avvalersi a tal fine di dati statistici: dati che sono ricavabili anche dal rapporto sulla situazione del personale disaggregato per genere imposto ogni biennio alle imprese di maggiori dimensioni (art. 46 cod. pari opp.).

Un'altra proiezione processuale dell'acquisita consapevolezza della dimensione sistemica della diseguaglianza da affrontare è stata l'introduzione dell'azione giudiziale contro le discriminazioni di carattere collettivo affidata alla/al consigliera/e regionale di parità, quale soggetto pubblico incaricato di assicurare la giustiziabilità delle violazioni dei divieti di discriminazioni di sesso, anche in assenza di vittime identificate di tali violazioni e comunque indipendentemente dalla loro attivazione (art. 37 cod. pari opp.). Il rilevante ruolo riconosciuto in giudizio alle/ai consigliere/i di parità riflette del resto solo uno degli svariati compiti attribuiti alle istituzioni di parità, concepite come le gambe tramite cui far camminare l'attuazione concreta delle regole recate dalla l. n. 125 sul piano sia repressivo che promozionale. Proprio sul versante promozionale si è collocata l'innovazione più strettamente collegata all'accezione sostanziale di eguaglianza, con l'incoraggiamento all'adozione di azioni positive per le lavoratrici (facoltative nel settore privato, ma obbligatorie nell'ambito pubblico), ovvero di trattamenti preferenziali riservati alle donne per consentire loro di superare le condizioni di svantaggio in cui versano (art. 42 ss. cod. pari opp.): si tratta di misure differenziali legittimate anche a livello euro-unitario che tuttavia, come ha spiegato la Corte di giustizia, devono soddisfare requisiti di temporaneità e di flessibilità per non trasformarsi in discriminazioni alla rovescia a danno degli uomini<sup>9</sup>.

Tra la fine del secolo scorso e l'inizio di quello attuale è diventata inoltre più nitida la percezione dell'intreccio che lega le disparità nel la-

<sup>8</sup> Sull'altezza v. Corte Cost. 15 aprile 1993, n. 163 e Corte Giust. 18 ottobre 2017, C-409/16, *Esoterikon*.

<sup>9</sup> Corte Giust. 11 novembre 1997, C-409/95, *Marshall*.

voro tra uomini e donne allo squilibrio di genere nell'assolvimento delle responsabilità familiari. Si sono realizzati così la "scoperta giuridica" della figura del lavoratore padre e il tentativo di coinvolgere maggiormente gli uomini nei compiti di cura genitoriale: con l'introduzione dei congedi parentali (ad opera della legge n. 53/2000, di attuazione della direttiva n. 96/34) è stato avviato un percorso che ha condotto di recente (con la direttiva n. 2019/1158 sul *work-life balance*, recepita da noi dal d.lgs. n. 105/2022) alla previsione del congedo di paternità obbligatorio e alla considerazione della conciliazione vita-lavoro come un problema non solo femminile, almeno sulla carta<sup>10</sup>.

### 3. Law in books vs. law in action: *a che punto siamo oggi*

Senza pretendere di effettuare qui un bilancio articolato e completo dei risultati prodotti dalla disciplina interna contro le discriminazioni e le disparità di fatto nel lavoro tra uomini e donne messa a punto attraverso le tappe appena descritte e ormai confluita nel cod. pari opp. di cui al d.lgs. n. 198/2006, può essere utile evidenziare almeno ciò che emerge a prima vista dando uno sguardo d'insieme all'esperienza applicativa della stessa.

Lo scarto fra una legislazione tecnicamente molto raffinata e all'avanguardia nel contesto europeo come quella italiana e l'attuazione del disegno ivi delineato è purtroppo sensibile.

Sul fronte del contrasto giudiziale alle discriminazioni di genere è indubbio che la situazione sia migliorata da quando, circa trent'anni fa, le controversie intentate a tal fine erano assolutamente eccezionali e sporadiche; l'entità del contenzioso resta comunque piuttosto modesta, anche a causa del mancato decollo delle azioni contro le discriminazioni collettive esperibili dalle consigliere di parità, come si è detto, a prescindere dall'assunzione del peso economico e morale dell'azione processuale da parte delle persone interessate.

Il buon funzionamento degli uffici dei consiglieri regionali (e provinciali) di parità, investiti di compiti impegnativi che dovrebbero essere svolti per presidiare i diritti all'eguaglianza sull'intero territorio nazionale, è del resto impedito dall'assenza di finanziamenti adeguati a coprire i

<sup>10</sup> V. in tema M.L. VALLAURI, *Genitorialità e lavoro*, Torino 2020 e poi, in una più ampia prospettiva, L. CALAFÀ, U. GARGIULO, C. SPINELLI (a cura di), *Riforme parallele e disequilibrio vita-lavoro*, in *Riv. Giur. Lav.*, 2022, I, 553 ss.



costi di chi vi lavora, svolgendo in sostanza un volontariato mascherato da servizio istituzionale; problemi non trascurabili sono inoltre emersi sotto il profilo della mancata garanzia di indipendenza delle istituzioni di parità<sup>11</sup>. I pesanti limiti che minano l'attività degli organismi per la parità di genere non sono d'altronde una prerogativa italiana, come mostra l'iniziativa assunta dal legislatore euro-unitario di intervenire per stabilire requisiti minimi cui essi dovrebbero uniformarsi nei diversi Stati membri<sup>12</sup>.

La questione delle insufficienti risorse economiche e del malfunzionamento delle istituzioni di parità ha profondamente condizionato l'adozione e l'attuazione delle azioni positive. I piani di carattere volontario, che possono essere predisposti per rispondere a diverse specifiche esigenze delle lavoratrici (come accrescerne certe competenze professionali o migliorare le possibilità di conciliazione vita-lavoro, ma in quest'ultimo caso non solo per le donne) e presentati al fine di ottenere finanziamenti pubblici, non hanno mai conosciuto un significativo sviluppo<sup>13</sup>. Quanto alle azioni positive obbligatorie, al bilancio complessivamente scoraggiante fa eccezione una misura strutturata nella forma incisiva di quota riservata al genere sottorappresentato, ovvero la percentuale minima di presenza femminile (pari in origine a 1/3 ed elevata poi a 2/5) imposta negli organi di amministrazione delle società quotate in borsa dalla legge Golfo-Mosca n. 120/2011, in termini rafforzati di recente (dalla l. n. 162/2021, di cui si dirà fra breve) con l'estensione dell'obbligo alle società a controllo pubblico<sup>14</sup>. Sotto questo specifico profilo il nostro paese ha preceduto nettamente l'Unione europea, che ha poi stabilito regole per il miglioramento dell'equilibrio di genere fra gli amministratori delle società quotate con la direttiva n. 2022/2381.

<sup>11</sup> V. in proposito, da ultimo, M. BARBERA, *Eguaglianza e istituzioni di parità*, in D. BONARDI (a cura di), *Carlo Smuraglia. La vita e le opere*, Milano 2024, 211 ss.

<sup>12</sup> La proposta di direttiva sugli organismi per le pari opportunità tra donne e uomini in materia di lavoro (sia subordinato che autonomo) destinata a incidere sulle dir. n. 2006/54 n. 2010/41 presentata il 7 dicembre 2022, è giunta al traguardo con la recentissima direttiva n. 2024/1500.

<sup>13</sup> Dopo le riflessioni e i bilanci sulle azioni positive contenuti nel ricco volume di M.G. GAROFALO (a cura di), *Lavoro delle donne e azioni positive. L'esperienza giuridica italiana*, Bari 2002, v. di recente C. ALESSI, *Le azioni positive*, in M. BARBERA, A. GUARISO (a cura di), *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Torino 2020, 501 ss.

<sup>14</sup> V. in merito M. CALLEGARI, E. DESANA, M. SARALE (a cura di), *Speriamo che sia femmina: l'equilibrio fra i generi nelle società quotate e a controllo pubblico nell'esperienza italiana e comparata*, Quaderni del Dipartimento di Giurisprudenza dell'Università di Torino, 2021, [www.collane.unito.it/oa/](http://www.collane.unito.it/oa/).

L'importanza dei passi avanti compiuti con la conquista femminile di posizioni lavorative apicali, peraltro tutt'altro che generalizzata e sistematica, non basta comunque a rischiarare le ombre che tuttora oscurano il quadro complessivo del lavoro delle donne in Italia, a partire dal marcato divario di genere esistente nel tasso di occupazione<sup>15</sup>.

#### 4. *Alla ricerca dell'effettività: la trasparenza come motore*

La consapevolezza della profonda distanza che separa i principi di eguaglianza e non discriminazione fra lavoratori e lavoratrici sanciti dalle fonti sia nazionali che euro-unitarie dai dati reali spiega la ragione per cui la logica ispiratrice della più recente legislazione, a entrambi i livelli ordinamentali, pare essere quella di accrescere l'effettività delle garanzie già stabilite attraverso una strategia incentrata principalmente su obblighi di trasparenza, misurazione e rendicontazione delle pratiche aziendali, intesi (non come adempimenti fini a se stessi ma) come strumenti d'innescio di processi correttivi delle disparità esistenti.

In questa logica, cominciando dal piano interno, si muovono due rilevanti innovazioni introdotte nel d.lgs. n. 198/2006 dalla legge n. 162/2021 (che ha peraltro apportato qualche modifica anche alle definizioni di discriminazione di sesso contenute nello stesso cod. pari opp.)<sup>16</sup>, riguardanti strumenti accomunati dalla messa a disposizione di informazioni e tra i quali, pur nella loro diversità, può riconoscersi una relazione sinergica<sup>17</sup>.

Si fa riferimento, anzitutto, al rafforzamento dell'obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale disaggregato per genere (di cui all'art. 46 cod. pari opp.), già stabilito da trent'anni al fine di agevolare la conoscenza di squilibri rivelatori di possibili discriminazioni, la cui esperienza applicativa era stata però del tutto insoddisfacente: di questo *reporting* aziendale, in particolare, si è estesa l'applicazione,

<sup>15</sup> A fronte di un divario di genere nel tasso di occupazione (delle persone nella fascia d'età 20-64 anni) che si assesta nell'Unione europea sulla media di 10,8, l'Italia presenta infatti un divario pari a 19,2, collocandosi nelle posizioni peggiori (davanti soltanto a Grecia e Romania): v. European Commission, *2023 Report on Gender Equality in the EU*, SWD(2023) 55 final.

<sup>16</sup> V. in merito D. IZZI, *La discriminazione di genere rivisitata e il puzzle da ricomporre*, in *Lav. Dir.*, 2022, 512 ss.

<sup>17</sup> In tal senso L. ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *Lav. Dir. Eur.*, 2022, n. 3, e A. ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato. Principi e tecniche di tutela*, Pisa 2022.

rendendolo obbligatorio per le imprese che superano i 50 dipendenti (anziché i 100 originari) e comunque facoltativo al di sotto di tale soglia; si è imposta una più puntuale articolazione dei contenuti, anche e soprattutto nella parte prima assai lacunosa relativa alla retribuzione; si è prevista la gestione interamente telematica, in modo da facilitare sia gli adempimenti che le verifiche.

Viene poi in rilievo l'istituzione *ex novo* (nell'art. 46 *bis* cod. pari opp.) della certificazione della parità di genere, come strumento volontario volto ad «attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere», con carattere di per sé dinamico: per ottenere tale certificazione occorre infatti sottoporsi a un processo diretto a valutare, attraverso una pluralità di indicatori di natura quantitativa e qualitativa, l'attenzione aziendale alle esigenze delle donne che lavorano e, nell'arco del triennio di durata dell'attestazione, sono previste verifiche a cadenza annuale. In linea con la teoria del *nudge*<sup>18</sup> la certificazione di parità, che comporta impegno e costi, è incentivata (dall'art. 5 della l. n. 162) attraverso il parziale esonero dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro e con l'attribuzione di punteggi premiali per l'accesso a finanziamenti europei, nazionali, regionali; oltre che, nell'ambito dei contratti pubblici (in forza del d.lgs. n. 36/2023, agli artt. 108, comma 7, e 106), col riconoscimento di un punteggio aggiuntivo ai fini dell'aggiudicazione dell'appalto, a seguito di apposita previsione in tal senso nei bandi di gara delle stazioni appaltanti, e tramite la concessione di una riduzione della garanzia economica che deve accompagnare l'offerta. Probabilmente grazie a tali incentivi e alle ricadute positive sull'immagine aziendale della certificazione di parità, questo nuovo meccanismo di trasparenza e rendicontazione, che ha preso avvio dopo le necessarie indicazioni fornite dal d.Pres.Cons.Min. (Dipartimento pari opportunità) del 29 aprile 2022<sup>19</sup> e dopo i primi accreditamenti rilasciati a organismi di certificazione, ha ricevuto un certo interesse da parte delle imprese, anche se sono comunque già emersi diversi aspetti critici.

Mentre nel nostro paese sono in via di assimilazione le innovazioni al cod. pari opp. volute dalla l. n. 162, altre si renderanno necessarie –

<sup>18</sup> V. R.H. THALER, C.R. SUNSTEIN, *Nudge. La spinta gentile*, Milano 2014.

<sup>19</sup> Tale decreto ha indicato i parametri per il conseguimento della certificazione, attribuendo valore normativo alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, e ha previsto il coinvolgimento nel sistema delle rappresentanze sindacali aziendali e di consigliere/i consiglieri territoriali e regionali di parità.

anche sui due strumenti appena illustrati, almeno sotto il profilo retributivo – per dare attuazione alla già richiamata direttiva n. 2023/970, che punta a rafforzare l'effettività del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o per lavori di pari valore facendo leva essenzialmente (sebbene non in via esclusiva, data la presenza di regole rilevanti pure per l'irrobustimento della tutela giudiziale dei diritti) su vincoli di trasparenza e di confronto circa i dati raccolti: vincoli che, pur concepiti per contrastare il divario retributivo di genere, potrebbero stimolare una revisione più generale delle politiche di parità aziendali<sup>20</sup>.

La nuova direttiva impone a tutti i datori di lavoro obblighi individuali di informazione sulle retribuzioni che operano già nella fase precedente l'assunzione (art. 5) e diventano più incisivi dopo tale momento, investendo i criteri della loro determinazione (oggettivi e immuni da pregiudizi di genere, *ex art. 6*, al pari di quanto prescritto dall'art. 4 per i sistemi di valutazione del lavoro e classificazione professionale) e anche i dati salariali medi relativi alla categoria di appartenenza (art. 7): queste informazioni dovranno dunque essere rese accessibili pure ai lavoratori delle numerose imprese che nel nostro paese restano al di sotto della soglia fissata per la doverosa redazione del rapporto biennale disaggregato per genere. Di applicazione selettiva, perché riguardanti solo le imprese che raggiungono i 100 lavoratori, sono invece gli obblighi di misurazione e di comunicazione esterna del divario retributivo di genere (artt. 9, 10, 11) che includono, ove quest'ultimo arrivi al 5% e non sia debitamente giustificato dal datore di lavoro, la necessità di effettuare una valutazione congiunta coi rappresentanti dei lavoratori e di predisporre adeguati correttivi. È questa un'importante declinazione dell'idea di trasparenza come motore per l'effettivo conseguimento dell'eguaglianza di genere da valorizzare senza dubbio nel nostro ordinamento, che non prevede attualmente conseguenze di tal peso quando i dati emergenti dal *reporting* aziendale evidenzino conclamate disparità tra uomini e donne.

<sup>20</sup> Sulla recente fonte euro-unitaria v., da uno specifico angolo visuale, E. TARQUINI, *La direttiva 2023/970 sulla trasparenza e la parità retributiva tra uomini e donne: il processo e i rimedi*, in [www.labourlawcommunity.org](http://www.labourlawcommunity.org) e, per l'analisi dell'intero contenuto, D. IZZI, *Alla ricerca dell'effettiva parità di retribuzione tra uomini e donne: la Direttiva UE 2023/970 come punto di svolta?*, in corso di stampa in *Riv. Giur. Lav.*, 2024, n. 2.