

Parità retributiva e trasparenza salariale: la Direttiva europea, il gender gap e le sfide per il sindacato di Riccardo Fratini

La Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, rafforza il principio di parità retributiva sancito dall'art. 157 TFUE, secondo cui a parità di lavoro, o di lavoro di pari valore, uomini e donne devono percepire la stessa retribuzione.

Il provvedimento parte dal presupposto che la disparità retributiva sia alimentata da strutture retributive opache e criteri valutativi non neutri, e mira a consentire differenze di trattamento solo quando fondate su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere (art. 4, par. 4).

I criteri per la valutazione del “lavoro di pari valore”

La Direttiva impone ai datori di lavoro di adottare sistemi retributivi trasparenti e comparabili, basati su parametri oggettivi.

Il “lavoro di pari valore” deve essere determinato considerando quattro fattori fondamentali:

- le competenze richieste,
- l'impegno fisico o mentale,
- le responsabilità assunte,
- le condizioni di lavoro.

Tali criteri devono essere applicati in modo neutro rispetto al genere, evitando la sottovalutazione delle competenze tipiche dei lavori femminili e garantendo un giusto riconoscimento delle competenze trasversali. Se necessario, può essere valutato anche ogni altro elemento pertinente al lavoro o alla posizione specifica.

Gli Stati membri devono inoltre assicurare strumenti di analisi e metodologie uniformi a sostegno delle imprese e delle parti sociali, per consentire confronti coerenti e oggettivi (art. 4, par. 2).

La trasparenza retributiva: dal reclutamento alla vita lavorativa

Il provvedimento introduce un sistema articolato di trasparenza salariale, considerato essenziale per rendere effettiva la parità di trattamento.

Tra gli obblighi principali:

- prima dell'assunzione, i candidati devono ricevere informazioni sulla retribuzione iniziale o sulla fascia retributiva prevista, basata su criteri imparziali e verificabili (art. 5). È vietato chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite in precedenti impieghi;
- durante il rapporto di lavoro, i datori devono rendere accessibili i criteri di determinazione dei livelli retributivi e della progressione economica (art. 6);
- ogni lavoratore ha diritto di conoscere per iscritto il proprio livello retributivo e i livelli medi, disaggregati per sesso, relativi a colleghi che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (art. 7).

Sono inoltre vietate clausole che impediscano ai lavoratori di condividere informazioni sulle proprie retribuzioni, favorendo così un controllo diffuso e collettivo del rispetto della parità.

Il monitoraggio e la correzione delle disparità

Le imprese con almeno 100 lavoratori devono comunicare periodicamente i dati sul divario retributivo di genere (art. 9).

Quando emergano differenze superiori al 5% tra lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, e tali scostamenti non siano giustificati da criteri oggettivi, il

datore di lavoro è tenuto a condurre una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori e ad adottare misure correttive (art. 10).

Gli Stati membri devono istituire organismi di monitoraggio con funzioni di raccolta, pubblicazione e analisi dei dati salariali, per garantire trasparenza e comparabilità a livello settoriale e territoriale (art. 29).

L'attività di confronto tra le posizioni economiche dei lavoratori può rivelarsi particolarmente complessa e, in assenza di criteri chiari sui parametri oggettivi di differenziazione, rischia di generare distorsioni. È dunque fondamentale stabilire con precisione quali elementi retributivi debbano rientrare nella comparazione e quali, invece, ne restino esclusi. Tra le voci che andrebbero escluse figurano, ad esempio, i compensi variabili o i premi legati al raggiungimento di obiettivi di fatturato. Tali componenti, infatti, riflettono la valorizzazione da parte dell'impresa di risultati superiori alla media ottenuti da un lavoratore o da una lavoratrice. Non possono quindi costituire un parametro di confronto, poiché, anche a parità di mansione, due dipendenti – si pensi a due venditori operanti in aree territoriali diverse – possono conseguire risultati economici differenti. È legittimo, in questi casi, che l'azienda riconosca una retribuzione più elevata a chi realizza una performance migliore. Allo stesso modo, non dovrebbero essere oggetto di comparazione i premi collegati al raggiungimento di obiettivi specifici, purché assegnati in modo trasparente e non discriminatorio, né le indennità connesse a funzioni aggiuntive o mansioni accessorie, diverse rispetto a quella principale utilizzata come termine di paragone.

Tutela effettiva e sanzioni

La Direttiva prevede strumenti di tutela concreti:

- risarcimento del danno: diritto al pieno ristoro, comprese le retribuzioni arretrate e i danni morali (art. 16);
- inversione dell'onere della prova: se il datore di lavoro viola gli obblighi di trasparenza, spetta a lui dimostrare l'assenza di discriminazione (art. 18);
- sanzioni efficaci e dissuasive, proporzionate alla gravità della violazione e aggravate in caso di recidiva (art. 23).

Sono inoltre previste tutele contro la vittimizzazione dei lavoratori che esercitano i propri diritti (art. 25).

Nel complesso, si mira a garantire che il principio di parità sia non solo dichiarato, ma effettivamente tutelabile in giudizio.

Il gender gap in Italia

Il *Global Gender Gap Report 2024* del World Economic Forum registra un arretramento dell'Italia, scesa all'87° posto su 146 Paesi, stabilmente tra le economie avanzate con le maggiori disuguaglianze di genere. Il Paese ha colmato solo il 70% del divario complessivo, poco sopra la media mondiale (68,5%), e al ritmo attuale serviranno 134 anni per raggiungere la piena parità.

Le criticità maggiori riguardano partecipazione economica ed emancipazione politica: l'Italia è 96^a per partecipazione femminile al lavoro, 95^a per parità salariale e 102^a per presenza di donne ai vertici. Solo una donna su due lavora e pochissime raggiungono ruoli di responsabilità.

Secondo il *Rendiconto di Genere 2024*¹ dell'INPS, nel settore privato il divario medio resta intorno al 30%, dovuto a differenze di inquadramento, tempi di lavoro e distribuzione delle responsabilità. Pesano inoltre segregazione occupazionale, part-time involontario e interruzioni di carriera per motivi familiari.

¹<https://www.inps.it/it/inps-comunica/notizie/dettaglio-news-page.news.2025.02.rendiconto-di-genere-2024-i-dati.html>

Nel confronto europeo, l'Italia resta fanalino di coda per occupazione femminile, mentre Germania, Spagna, Regno Unito e Francia figurano tutte tra i primi 25 Paesi.

Il gender pay gap nei diversi settori del mercato del lavoro

Il divario retributivo varia sensibilmente tra i settori. Secondo l'INPS (2024), nel settore privato gli uomini percepiscono retribuzioni medie giornaliere superiori alle donne in 17 su 18 comparti (fa eccezione solo l'estrazione mineraria).

In dieci settori le lavoratrici guadagnano oltre il 20% in meno: i gap maggiori si registrano in attività immobiliari (-39,9%), professionali, scientifiche e tecniche (-35,1%) e finanziarie e assicurative (-32,1%).

Nel pubblico impiego, il differenziale è più contenuto ma rimane significativo in sanità e università (oltre il 20% a favore degli uomini).

A ciò si aggiunge la diversa composizione occupazionale: nel privato i lavoratori a tempo indeterminato sono per il 59,9% uomini e per il 40,1% donne; tra gli apicali il divario è netto (dirigenti: 21,1% donne; quadri: 32,4%).

L'artigianato, il commercio e l'agricoltura restano prevalentemente maschili, mentre il lavoro domestico è quasi interamente femminile. In sintesi, oltre alle differenze contrattuali, incidono straordinari, part-time e progressioni di carriera più lente: proprio le aree che la Direttiva mira a rendere trasparenti e verificabili.

L'effetto della Direttiva e il possibile contenzioso che ne scaturirà

La Direttiva potrà ridurre il divario retributivo solo nei casi in cui due lavoratori di genere diverso svolgano lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, secondo criteri verificabili di comparazione. Tuttavia, molte disuguaglianze si formano prima della fase retributiva, nella segmentazione del mercato del lavoro e nella scarsa presenza femminile ai vertici.

L'introduzione dei diritti di trasparenza retributiva e dell'inversione dell'onere della prova rappresenta una svolta: ogni lavoratrice potrà accedere ai dati retributivi medi e, in presenza di differenze ingiustificate, ottenere la presunzione di discriminazione. Ciò potrà determinare un incremento del contenzioso, in particolare nei grandi gruppi o nei settori con strutture retributive più complesse.

Le controversie potranno riguardare non solo i confronti diretti tra lavoratori, ma anche la correttezza dei sistemi di valutazione e l'adeguatezza dei criteri di classificazione adottati dalle imprese.

Il ruolo del sindacato

La Direttiva attribuisce alle organizzazioni sindacali e agli organismi per la parità un ruolo decisivo nella promozione della trasparenza salariale e nella prevenzione del contenzioso. Il dialogo sociale è riconosciuto come pilastro dell'attuazione del principio di parità e gli Stati membri devono promuovere la partecipazione delle parti sociali e dei sindacati nella definizione dei sistemi retributivi, nella contrattazione collettiva e nel monitoraggio delle differenze salariali (artt. 13 e 30).

L'articolo 29 consente di avviare azioni collettive o rappresentative, trasformando la parità retributiva in un diritto effettivamente esigibile.

Per le imprese, il rischio è duplice: da un lato, contenziosi costosi e dannosi sul piano reputazionale; dall'altro, l'emersione di divari retributivi interni legati a criteri discrezionali.

La vera efficacia della Direttiva dipenderà dalla qualità delle relazioni industriali e dalla capacità della contrattazione collettiva, anche aziendale, di costruire sistemi retributivi trasparenti, verificabili e condivisi.

In assenza di un dialogo strutturato, la Direttiva rischia di tradursi in un contenzioso strategico permanente, destinato a ridefinire gli equilibri tra imprese, lavoratori e rappresentanze sindacali, spostando la parità retributiva dal piano programmatico a quello giudiziario. Solo un dialogo sociale autentico può trasformare la parità retributiva da principio giuridico a pratica quotidiana nei luoghi di lavoro.

Parità salariale, margine operativo lordo e contrattazione

Il raggiungimento della parità retributiva non può avvenire “al ribasso”. L’uguaglianza salariale perderebbe senso se ottenuta comprimendo i salari complessivi, soprattutto nei settori a bassa produttività.

I dati Istat (2025)² mostrano che la produttività del lavoro in Italia è diminuita di circa 0,6% rispetto all’anno precedente, con andamenti molto differenziati tra settori. Il sistema economico italiano mostra un rapporto medio tra MOL e costi operativi pari a circa il 17%. Le attività estrattive evidenziano una redditività superiore alla media, con un rapporto che supera il 19%, segno di una forte capacità di generare valore aggiunto rispetto ai costi sostenuti. Al contrario, le industrie alimentari e parte del manifatturiero presentano margini più contenuti, attorno al 9–10%, riflettendo una maggiore incidenza dei costi di produzione e della concorrenza sui prezzi.

Tra il 2000 e il 2020, secondo Confindustria³, i salari reali nel manifatturiero sono cresciuti del 24,3%, in linea con la produttività (+22,6%), ma la quota di valore aggiunto destinata al capitale si è ridotta, segnalando un assottigliamento dei margini.

In questo contesto, aumenti salariali non accompagnati da innovazione e miglioramento della produttività rischiano di compromettere la competitività delle imprese.

Per evitare un livellamento verso il basso, serve una contrattazione collettiva consapevole, capace di adattare parità e trasparenza alle specificità di ciascun settore. Solo relazioni industriali solide possono conciliare equità, produttività e sostenibilità economica, garantendo parità effettiva e crescita duratura.

² <https://www.istat.it/dati/banche-dati/>

³ <https://www.confindustria.it/pubblicazioni/salari-e-produttivita-del-lavoro-nel-manifatturiero-italiano/>