



Parità retributiva uomo-donna

di **Marcella de Trizio**

 **Wolters Kluwer**

Parità retributiva uomo-donna

Marcella de Trizio - *Avvocato, Studio ArlatiGhislandi*

Come si può verificare la parità di trattamento retributiva uomo-donna? Quali sono i soggetti che possono chiedere la verifica? Attraverso quali modalità? Come e in quanto tempo il datore di lavoro deve fornire delle risposte motivate? È possibile chiedere ulteriori specifiche?

Lo Stato italiano dovrà recepire entro il prossimo 7 giugno la Direttiva UE 2023/970 del 10 maggio 2023 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. Il 5 febbraio scorso il Consiglio dei Ministri, ha approvato, in esame preliminare, un decreto legislativo di attuazione della direttiva. Il testo approvato sembra non discostarsi in maniera significativa dal testo della norma comunitaria, salvo conferire un ruolo decisamente preponderante alla contrattazione collettiva nell'individuazione dei «sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore».

In attesa di conoscere le modalità definitive di recepimento della direttiva in Italia, in questa sede si fornisce un esame degli aspetti retributivi contenuti nel disposto normativo comunitario che risulterà comunque fondamentale ai fini dell'interpretazione della normativa nazionale. Ciò in quanto la normativa comunitaria prevede che gli Stati potranno introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli ai lavoratori rispetto a quelle stabilite nella direttiva, ma non possono in alcun caso ridurre i livelli di protezione. Questo passaggio imporrà agli interpreti e agli operatori una lettura della normativa nazionale che non potrà non tener conto delle previsioni della Direttiva.

Infatti, in caso di recepimento tardivo o di mancato recepimento della direttiva nei termini o in caso di recepimento con modalità che riducono i livelli di protezione, quest'ultima - sotto plurimi profili - potrà essere qualificata come *self executing* con ogni conseguenza sotto il profilo risarcitorio.

Quadro normativo

Preliminarmente all'analisi dei contenuti della direttiva, non è superfluo prendere le mosse dal principio giuridico dell'equità retributiva, precisando che non si tratta di un principio di nuova introduzione, essendo stato previsto da plurime fonti, prevalentemente di matrice sovranazionale. Occorre in questa sede menzionare la Convenzione OIL 23 maggio 1953, n. 100, ratificata in Italia con legge n. 741/1956, concernente l'uguaglianza di remunerazione tra la mano d'opera maschile e quella femminile per un lavoro di valore uguale, che definisce le due nozioni chiave per l'interpretazione della normativa in via di recepimento, quella di "*retribuzione*" e quella di "*eguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale*".

Va richiamato anche l'art. 157 sul trattato di funzionamento dell'UE, che torna sui medesimi concetti imponendo a ciascuno Stato membro di assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Segue l'art. 4, par. 1, n. 3 della Carta Sociale Europea che ribadisce il diritto dei lavoratori alla parità di trattamento tra uomini e donne per un lavoro di pari importanza e la Carta fondamentale dei diritti dell'UE il cui art. 23 conferma la necessità che la parità tra donne e uomini sia assicurata in tutti i campi, compresi occupazione, lavoro e retribuzione. Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato, con riferimento al quadro comunitario, il riferimento va fatto anche alla Direttiva 2019/1152.

Da ultimo, si ricorda la Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).

In ambito nazionale il richiamato principio si rinviene non solo nell'art. 36 Cost., ma anche nell'art. 16, legge n. 300/