

Sistemi di valutazione

Equità retributiva: criteri e metriche di ponderazione del valore del lavoro

Luca Barbieri - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

In attuazione della Direttiva (Ue) 2023/970 del 10 maggio 2023, 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 retributiva e i relativi meccanismi di applicazione e vigente a far tempo dal 6 giugno 2023, lo scorso 7 giugno 2026 è entrato in vigore il D.Lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (1).

È opportuno evidenziare sin d'ora come le disposizioni dettate sia dalla Direttiva (2) che dal decreto legislativo citati mirino ad assicurare un rafforzamento dell'applicazione del **principio di equità retributiva di genere**, introducendo misure ulteriori sì «che i progressi compiuti nel far

fronte alle disparità retributive non siano compromessi» (3). Dunque, per **garantire maggiore effettività** a detto principio e promuoverne l'effettività, la richiamata Direttiva introduce **ulteriori obblighi e diritti**, indicando **nuovi strumenti e procedure**, senza ovviamente impedire al datore di lavoro di «retribuire in modo diverso i lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore sulla base di criteri oggettivi, neutri sotto il profilo del genere e privi di pregiudizi, come le prestazioni e le competenze» (4).

In tale prospettiva, mirante ad affermare il principio di equità di trattamento di genere nella valutazione della qualità del lavoro (5), assume appunto cruciale rilievo la nozione di «**lavoro di**

(1) L'art. 2 del D.Lgs. 7 marzo 2026, n. 96 trova applicazione sia nel settore privato che pubblico con riferimento ai contratti di lavoro subordinato – sia a tempo determinato che indeterminato – anche se parziale, comprendendo ovviamente i lavoratori e le lavoratrici appartenenti alla categoria di «dirigente» di cui all'art. 2095 del Codice civile. Nonostante le precisazioni contenute nella relazione illustrativa del decreto in esame, fondate su argomentazioni non condivisibili, suscita perplessità il fatto che ai sensi dell'art. 2, comma 2 del citato decreto legislativo siano espressamente esclusi dall'ambito d'applicazione della disciplina in esame i contratti di lavoro domestico e di lavoro intermittente, sebbene in relazione a tale tipologia di contratto l'art. 17, comma 1 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 disponga, in virtù del principio di non discriminazione, «il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello».

(2) Art. 1 e *considerandum* 59 della Direttiva (Ue) 2023/970.

(3) *Considerandum* 14 della Direttiva (Ue) 2023/970. Le evidenze statistiche hanno dimostrato come la recente crisi sanitaria abbia accentuato le disuguaglianze e il divario retributivo di genere al punto che «tali conseguenze hanno reso ancora più pressante l'esigenza di affrontare la questione della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore».

(4) *Considerandum* 17 della Direttiva (U) 2023/970.

(5) «Gli Stati Parti prendono ogni misura appropriata per eli-

minare la discriminazione contro le donne nel settore dell'occupazione, al fine di assicurare, sulla base della parità dell'uomo e della donna, gli stessi diritti, in particolare:

a) il diritto al lavoro come diritto inalienabile di tutti gli esseri umani;

b) il diritto alle stesse opportunità di occupazione, compresa l'applicazione degli stessi criteri di selezione in materia di occupazione;

c) il diritto alla libera scelta della professione e dell'occupazione, il diritto alla promozione, alla sicurezza del posto di lavoro e a tutte le prestazioni e condizioni previste per l'impiego, nonché il diritto a ricevere formazione e aggiornamento professionale, compreso l'apprendistato, la formazione professionale avanzata e la formazione periodica;

d) il diritto alla parità della remunerazione, compresi i sussidi, e alla parità di trattamento per un lavoro di pari valore, nonché la parità di trattamento nella valutazione della qualità del lavoro;

e) il diritto alla previdenza sociale, in particolare in caso di pensionamento, disoccupazione, malattia, invalidità e vecchiaia o altra inabilità lavorativa, nonché il diritto alle ferie retribuite;

f) il diritto alla tutela della salute ed alla sicurezza delle condizioni di lavoro, compresa la tutela della funzione riproduttiva (art. 11, par.1 della Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne del 18 dicembre 1979 (CEDAW)).».