a cura di
Paola Caputo e Federica Valerio
Dottorande in Diritto, mercato e persona,
Università Ca' Foscari Venezia

La rubrica è a cura di
Vania Brino
Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro e Prorettrice al Benessere,
Università Ca' Foscari Venezia

e Sara De Vido
Professoressa ordinaria di Diritto internazionale,
Università Ca' Foscari Venezia

Tutta una questione di Gender Pay Gap?

L'articolo 37 della Costituzione italiana recita: «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore». Grazie alle Madri Costituenti, alla richiesta insistente di Lina Merlin di far riferimento a entrambi i sessi, all'aspirazione convinta di Teresa Mattei, che volle scolpire nel marmo giuridico il perseguimento dell'uguaglianza sostanziale, all'estenuante difesa della parità retributiva da parte di Maria Federici, la carta fondativa del nostro Paese riconosce alla donna lavoratrice gli stessi diritti del suo collega uomo. A quasi ottant'anni di distanza, sembra essersi sbiadita la forza rivoluzionaria che quella norma ebbe in un'Italia da ricostruire, nel Paese in cui, solo pochi mesi prima dell'avvio dei lavori dell'Assemblea Costituente, le donne avevano votato per la prima volta. Fortunatamente, ciò che allora era rivoluzionario appare oggi acquisito: il diritto di ogni donna a lavorare e a ricevere una retribuzione pari a quella di un uomo sembra ormai cristallizzato e incontrovertibile. Ma è davvero così? In Italia, secondo i dati richiamati dalla letteratura più recente, la retribuzione annuale media delle donne è di circa 17.300 euro, contro i 24.500 euro degli uomini. Il divario retributivo tra uomini e donne, noto come *gender pay gap*, emerge con forza da questi numeri, nonostante una narrazione che tende talvolta a considerarlo un fenomeno ormai superato. Eppure, questi numeri raccontano soltanto una parte della storia. Parlare di *gender pay gap* non significa necessariamente parlare di donne pagate meno degli uomini per svolgere lo stesso lavoro: il divario cambia dimensione a seconda di come viene misurato. Quello orario confronta quanto si guadagna mediamente per ogni ora lavorata; quello annuale risente anche delle ore effettivamente svolte, delle interruzioni di carriera e della continuità occupazionale. Ecco perché un divario orario contenuto può convivere con differenze annuali molto più marcate. Lo conferma il *Rendiconto di genere 2025*[1] dell'INPS. Nel 2024, tra i dipendenti del settore privato, le donne percepivano mediamente 82,63 euro al giorno contro i 111,25 degli uomini: il 25,73% in meno. Cifre che, precisa lo stesso rapporto, risentono dell'inquadramento, del part-time, degli straordinari e dei trattamenti individuali. Ma perché questa distanza resiste, nonostante l'istruzione femminile sia cresciuta?

Una prima risposta riguarda i settori in cui lavorano donne e uomini. La segregazione orizzontale concentra le donne in attività spesso meno retribuite, come i servizi alla persona, l'assistenza e il lavoro domestico. A questa si accompagna quella verticale, il noto «soffitto di cristallo», che ostacola l'accesso alle posizioni di maggiore responsabilità. Nel 2024, tra i dipendenti privati a tempo indeterminato, le donne rappresentavano soltanto il 21,8% dei dirigenti e il 33,1% dei quadri.

Pesa, inoltre, la diversa partecipazione al mercato del lavoro: nel 2024 il tasso di occupazione femminile era pari al 53,3%, contro il 71,1% di quello maschile. Leggere questi dati come il risultato di scelte esclusivamente individuali sarebbe però riduttivo. Le decisioni professionali maturano in un contesto nel quale le responsabilità familiari e di cura continuano a essere distribuite in modo diseguale. Anche la negoziazione salariale può riprodurre queste differenze: stereotipi e aspettative sociali influenzano tanto la disponibilità a negoziare quanto gli esiti della trattativa. Le conseguenze non si fermano alla busta paga. Retribuzioni inferiori, carriere discontinue e minori opportunità riducono la capacità di risparmio e, nel lungo periodo, l'assegno pensionistico. Il *Rendiconto di genere 2025* rileva che le pensioni di vecchiaia delle lavoratrici dipendenti risultano inferiori di circa il 46% rispetto a quelle degli uomini. Se il principio di parità salariale è riconosciuto da decenni, perché continua a essere così difficile realizzarlo?

La risposta del diritto: trasparenza retributiva e limiti della parità formale

Il problema non è l'assenza di diritti, ma la loro effettività. Il principio di pari retribuzione trova riconoscimento non soltanto nella Costituzione, ma anche nell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea e nella Convenzione n. 100 del 1951 dell'Organizzazione internazionale del lavoro. La direttiva

1 *Rendiconto di genere 2025* (2025). Roma: INPS. https://www.inps.it/content/dam/inps-site/pdf/news/documents/Rendiconto_di_Genere_2025.pdf.

2006/54/CE ha consolidato il divieto di discriminazione retributiva, mentre in Italia il Codice delle pari opportunità (d.lgs. n. 198/2006) prevede specifici strumenti di tutela. Un ostacolo è dimostrare disparità ingiustificate quando le informazioni salariali restano in mano al datore di lavoro. Su questa asimmetria interviene la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, recepita con il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96. Cambia la prospettiva: per contrastare le discriminazioni salariali non basta vietarle, bisogna mettere lavoratrici e lavoratori nelle condizioni di riconoscerle. La trasparenza comincia prima dell'assunzione: chi si candida deve poter conoscere la retribuzione iniziale o la relativa fascia, mentre il datore di lavoro non può richiedere informazioni sugli stipendi precedentemente percepiti. Durante il rapporto, viene rafforzato il diritto di conoscere i criteri di determinazione delle retribuzioni e i livelli retributivi medi, distinti per sesso, di chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Oltre determinate soglie dimensionali sono previsti obblighi di comunicazione dei divari e, alle condizioni stabilite, valutazioni congiunte con i rappresentanti dei lavoratori. Si rafforzano anche gli strumenti di tutela giurisdizionale, intervenendo sull'onere della prova e sul risarcimento. Fondamentale è il 'lavoro di pari valore': permette di andare oltre le mansioni identiche e interrogarsi sui criteri di valutazione di attività differenti: competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. Se le professioni tradizionalmente femminilizzate sono storicamente sottovalutate, garantire lo stesso stipendio a chi svolge le medesime mansioni potrebbe non bastare. Occorre verificare se i sistemi di classificazione professionale riproducano, dietro criteri apparentemente neutrali, le disuguaglianze già presenti nel mercato del lavoro. Resta però una domanda: conoscere una disparità basta a correggerla? Come osservato in dottrina, senza rappresentanze dei lavoratori e interventi organizzativi, gli obblighi informativi rischiano di restare adempimenti burocratici. In questa prospettiva si colloca la nuova Strategia europea per la parità di genere 2026-30, adottata dalla Commissione il 5 marzo 2026, che inserisce il contrasto ai divari economici e retributivi in un orizzonte più ampio: partecipazione femminile al mercato del lavoro, valorizzazione delle competenze e redistribuzione delle responsabilità di cura.

Ma c'è un problema culturale, radicato e silenzioso, che una legge sul salario non basta ad affrontare: una società ancora attraversata da rapporti di potere patriarcali, nella quale lavoro, risorse e responsabilità di cura sono distribuiti in modo da riprodurre vulnerabilità economica. Il salario diventa allora nevralgico, perché l'indipendenza economica ha un valore determinante per essere donne davvero libere di scegliere: dove vivere, se diventare madri, se lasciare un uomo violento o, più semplicemente, un uomo che non si ama più. La sfida, allora, è duplice: rendere effettivo il diritto alla pari retribuzione e interrogarsi sulle condizioni sociali ed economiche che continuano a produrre disuguaglianza.

Il costo economico della maternità: disuguaglianze di genere e riproduzione sociale

La maternità rende particolarmente evidenti le disuguaglianze economiche di genere. Si parla di *motherhood penalty* per descrivere le penalizzazioni dopo la nascita di un figlio o di una figlia: reddito, continuità occupazionale, stabilità contrattuale e carriera. La portata del fenomeno emerge dal rapporto *Le Equilibriste. La maternità in Italia nel 2026*,[2] pubblicato da Save the Children, secondo cui la penalizzazione associata alla maternità raggiunge il 33%. Il rapporto evidenzia inoltre che soltanto il 58,2% delle madri con figli in età prescolare ha un'occupazione e che, nel settore privato, il 25% delle madri under 35 lascia il lavoro nell'anno della nascita del primo figlio. Considerarli soltanto perdite di opportunità professionali restringerebbe il problema alla carriera delle madri. La questione riguarda la distribuzione delle risorse e dei costi della riproduzione sociale e le condizioni materiali dell'autonomia. Avere figli comporta infatti costi economici diretti, legati al mantenimento e all'accesso ai servizi, e costi indiretti, connessi al tempo dedicato alla cura, alla riduzione dell'orario di lavoro e alle rinunce professionali. Questi costi non si distribuiscono uniformemente tra i genitori: tra le donne di età compresa tra i 25 e i 54 anni con almeno un figlio minorenne, il 32,6% lavora part-time, contro appena il 3,5% dei padri nella stessa condizione. Poiché la cura grava soprattutto sulle donne, la maternità può ridurre il reddito individuale e accrescere la dipendenza economica. Un reddito inferiore significa anche minori margini di scelta e una maggiore esposizione alle conseguenze economiche di una separazione, di una malattia o della perdita del lavoro. Se diventare madri comporta un rischio significativo di perdita di reddito e dipendenza economica, mentre rinunciarvi sembra necessario per preservare la propria autonomia, le possibilità di scelta risultano condizionate da un sistema che distribuisce in modo diseguale i costi della riproduzione sociale. Per questo, anche il paradigma della 'conciliazione' tra vita lavorativa e familiare merita di essere problematizzato: troppo spesso riconduce a una questione di organizzazione individuale ciò che affonda le proprie radici in una disuguaglianza strutturale. Il problema non è che le donne debbano imparare a conciliare meglio sfere differenti, ma che il sistema continui a dipendere da un lavoro di cura essenziale, scarsamente riconosciuto e distribuito in modo diseguale. La maternità non esaurisce queste contraddizioni: la cura riguarda anche anziani, malati e persone non autosufficienti. Una

2 Save the Children Italia (2026). *Le Equilibriste. La maternità in Italia nel 2026*. https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2026

prospettiva intersezionale mostra come genere, classe, condizione migratoria e risorse familiari producano vulnerabilità differenti. Non tutte le donne, infatti, dispongono delle stesse possibilità di acquistare servizi di cura, ridurre l'orario di lavoro o interrompere temporaneamente l'attività professionale.

Reddito, (in)dipendenza e libertà dalla violenza: le condizioni materiali dell'autonomia

Le disuguaglianze economiche di genere non incidono soltanto sulle opportunità professionali e sulle prospettive di carriera, ma investono molteplici dimensioni dell'autonomia individuale femminile. Tra queste, particolarmente significativa è la possibilità concreta di sottrarsi alla violenza di genere.

La possibilità di interrompere una relazione violenta viene spesso ricondotta alla scelta individuale di allontanarsi da chi esercita la violenza, trascurando come questa decisione sia condizionata anche dalla disponibilità di un reddito autonomo e sufficiente, dall'accesso a un'abitazione e dalla possibilità di provvedere a se stesse e alle persone a carico. In assenza di queste risorse, la libertà di andarsene rischia di rimanere una possibilità soltanto formale. Questa difficoltà non può essere ricondotta esclusivamente alle condotte individuali di controllo economico, sebbene queste rappresentino una manifestazione specifica e particolarmente grave della violenza nelle relazioni intime. Il controllo del denaro, l'impedimento all'accesso al lavoro, la sottrazione delle risorse o l'imposizione di debiti possono costituire strumenti attraverso i quali una persona mantiene la partner in una condizione di dipendenza. Tali condotte possono tuttavia inserirsi in un contesto più ampio, caratterizzato da disuguaglianze economiche e sociali preesistenti. Una donna che ha ridotto il proprio orario di lavoro per occuparsi dei figli, che percepisce un reddito insufficiente o che ha interrotto la propria carriera può trovarsi in una posizione di maggiore dipendenza economica dal partner.

Le condizioni strutturali di disuguaglianza e le condotte di controllo economico non coincidono necessariamente sul piano giuridico, ma possono rafforzarsi reciprocamente. È importante precisare che la dipendenza economica non implica, di per sé, l'esistenza di una relazione violenta, né le disuguaglianze economiche determinano necessariamente l'esperienza della violenza. Il loro rilievo risiede piuttosto nel modo in cui possono restringere le alternative concretamente disponibili per sottrarsi a essa.

Altrettanto importante è evitare che l'indipendenza economica diventi un requisito individuale che le donne debbano possedere per essere considerate «libere». La responsabilità della violenza resta in capo a chi la esercita: non spetta alle donne prevenirla attraverso il raggiungimento di una maggiore autonomia finanziaria. L'autonomia economica infatti non costituisce una garanzia assoluta contro la violenza, ma rappresenta una dimensione della libertà che deve poter essere sostenuta anche attraverso risorse e strumenti collettivi. Diversamente, il rischio è che l'intervento istituzionale si concentri sulla gestione dell'emergenza senza incidere sulle condizioni che rendono la fuoriuscita dalla violenza fragile, precaria o difficilmente sostenibile nel tempo.

Per questo, il contrasto alla violenza economica non può essere separato dalle politiche di uguaglianza economica e sociale: la parità retributiva, la tutela della maternità, la redistribuzione del lavoro di cura e l'accesso ai servizi non riguardano soltanto l'equità nel mercato del lavoro, ma contribuiscono a determinare le condizioni materiali dell'autodeterminazione femminile.

Tirando le fila

La trasparenza retributiva e gli strumenti giuridici antidiscriminatori sono condizioni necessarie, ma non sufficienti, per affrontare la disuguaglianza economica di genere. Il divario salariale è infatti soltanto il segno più visibile di un assetto sociale ed economico che continua a ripartire in modo squilibrato il lavoro, le risorse e le responsabilità di cura. Da qui deriva l'esigenza di tenere distinte la parità retributiva e la giustizia economico-sociale. La prima resta un traguardo irrinunciabile. La seconda impone di guardare oltre, alle condizioni che generano e alimentano le disuguaglianze: come si distribuisce il lavoro, retribuito e non retribuito, quale valore si riconosce alla cura, chi ha accesso alle risorse. Non si tratta di sminuire gli strumenti giuridici di parità, ma di riconoscerne i limiti senza una trasformazione delle condizioni materiali. A quasi ottant'anni dal riconoscimento costituzionale del diritto alla parità retributiva, la sfida non consiste più solo nell'assicurare che il lavoro delle donne sia pagato quanto quello degli uomini, ma nel fare in modo che l'uguaglianza sancita dal diritto diventi una libertà effettivamente esercitabile. Riconoscere le radici profonde della diseguaglianza di genere e gli interventi già introdotti ci permette di individuare ciò che manca ancora e di riconoscere che, citando bell hooks, «lo spazio occupato da ciò che manca è anche lo spazio del possibile».[3]

3 bell hooks (2002). *Tutto sull'amore. Nuove visioni*. Milano: Feltrinelli.