

TOPHIC SPECIAL EDITION

Pay Transparency Directive: un quadro comparativo sullo stato di recepimento in Europa

Contenuti

Overview

**EU Pay
Transparency
Directive (EU)
2023/970**

Parere dell'Esperto

**Trasparenza
retributiva
in Europa:
un quadro
comparativo
sullo stato di
recepimento**

Approfondimento

**L'attuazione della
Direttiva UE sulla
trasparenza
retributiva nei Paesi
Bassi**

Contatti

Overview

I nostri esperti analizzano le principali implicazioni della Direttiva UE sulla trasparenza retributiva (UE) 2023/970, esaminando come il nuovo quadro normativo stia ridefinendo l'attuazione e l'applicazione del principio della parità di retribuzione in tutta Europa. Focalizzandosi sullo stato di avanzamento del recepimento a livello nazionale, il report evidenzia i diversi approcci e le differenti fasi di attuazione nei vari ordinamenti europei, con l'Italia e la Grecia tra i Paesi che hanno completato il processo, mentre altri stanno ancora adeguando i propri quadri normativi nazionali. Un'analisi approfondita dedicata ai Paesi Bassi esamina inoltre le misure legislative proposte, tra cui il rafforzamento della trasparenza retributiva nelle procedure di selezione, il divieto di richiedere informazioni sulla precedente retribuzione dei candidati, l'introduzione di sistemi di valutazione e classificazione delle mansioni neutrali rispetto al genere e nuovi obblighi di rendicontazione sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro con più di 100 dipendenti.

66 La Direttiva sulla trasparenza retributiva ridefinisce le politiche salariali, introducendo nuovi obblighi di trasparenza e rendicontazione del divario retributivo di genere.

Parere dell'Esperto

Silvia Laura Rossi

Avvocato - Senior Manager
Grant Thornton Italy



La Direttiva sulla trasparenza retributiva rappresenta un cambiamento nel modo in cui ci si aspetta che le aziende gestiscano le proprie politiche retributive. Rendere accessibili i dati relativi alle retribuzioni non sarà sufficiente: le organizzazioni dovranno sempre più dimostrare che le decisioni alla base di tali dati sono fondate su criteri oggettivi.

**TRASPARENZA RETRIBUTIVA IN
EUROPA: UN QUADRO COMPARATIVO
SULLO STATO DI RECEPIMENTO**

INTRODUZIONE

In materia di parità retributiva, il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore non è nuovo nell’ordinamento europeo; ciò che cambia è il modello attraverso il quale tale principio deve essere reso effettivo.

Il termine europeo per il recepimento era fissato al 7 giugno 2026. Tuttavia, l’analisi delle informazioni raccolte all’interno del Network Grant Thornton mostra un quadro non uniforme. Tra i sette Paesi considerati – Italia, Spagna, Portogallo, Grecia, Polonia, Irlanda e Ungheria – soltanto Italia e Grecia risultano aver completato formalmente il recepimento, mentre negli altri ordinamenti il processo legislativo è ancora in corso.

Ne emerge quindi un dato significativo: circa il 29% dei Paesi analizzati ha completato il recepimento, mentre il restante 71% si trova ancora in una fase di adeguamento, seppure con livelli di avanzamento molto differenti.

STATO DI RECEPIMENTO NEI PAESI ANALIZZATI

Paese	Recepimento	Elemento distintivo
Italia	Sì	Recepimento della Direttiva a giugno 2026
Grecia	Sì	Recepimento della Direttiva nel luglio 2026
Paesi Bassi	No	L’entrata in vigore della normativa di recepimento olandese è prevista per il 1° gennaio 2027
Spagna	No	Decreto Reale in bozza
Portogallo	No	Il processo legislativo si trova nella fase finale
Polonia	No	Il processo legislativo è ancora in corso
Irlanda	No	È previsto un recepimento graduale
Ungheria	No	Disegno di legge previsto nell’autunno 2026

ITALIA E GRECIA: I PRIMI EFFETTI DEL RECEPIMENTO

Italia e Grecia consentono di osservare concretamente come i principi europei si stiano traducendo in nuovi obblighi per le organizzazioni.

L'Italia ha recepito la Direttiva con il D.Lgs. 96/2026, entrato in vigore il 7 giugno 2026. Il nuovo quadro interviene sull'intero ciclo del rapporto di lavoro.

La trasparenza inizia infatti già nella fase di recruitment: gli annunci devono indicare la retribuzione iniziale o il relativo range e il CCNL applicato, mentre il datore di lavoro non può chiedere al candidato informazioni sulla retribuzione percepita nei precedenti rapporti.

Durante il rapporto, i lavoratori devono poter conoscere i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica e possono ottenere informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, dei lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti entra inoltre in gioco il Gender Pay Gap Reporting. Particolarmente rilevante è la soglia del 5%: quando emerge un differenziale retributivo almeno pari a tale percentuale, non giustificato da criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere e non corretto entro sei mesi, è richiesta una valutazione congiunta delle retribuzioni.

Anche la Grecia ha completato il recepimento con la Legge 5316/2026, pubblicata il 6 luglio 2026. Il modello presenta elementi sostanzialmente convergenti: trasparenza in fase di assunzione, divieto di fare domande circa la precedente o attuale remunerazione, criteri oggettivi e gender-neutral per retribuzione e progressione professionale, diritto all'informazione, reporting sul gender pay gap e valutazione congiunta in presenza di un divario ingiustificato pari o superiore al 5%.

GLI OBBLIGHI GIÀ ESISTENTI NEI PAESI CHE NON HANNO COMPLETATO IL RECEPIMENTO

Il mancato recepimento formale non significa necessariamente assenza di regolamentazione. Il Portogallo ne rappresenta un esempio particolarmente significativo.

La Legge n. 60/2018 impone già alle imprese con almeno 50 dipendenti politiche retributive trasparenti fondate su criteri oggettivi. L'Autoridade para as Condições do Trabalho può contestare differenziali retributivi di genere e richiedere al datore di lavoro di fornire giustificazioni e adottare misure correttive.

Il dato è particolarmente interessante se confrontato con la soglia generale di 100 dipendenti prevista dalla Direttiva per gli obblighi europei di reporting. Le imprese portoghesi con un organico compreso tra 50 e 99 dipendenti si trovano quindi già all'interno di un sistema nazionale che, sotto questo profilo, presenta un ambito di applicazione più esteso.

Il futuro recepimento dovrà pertanto realizzare non una semplice sostituzione della disciplina esistente, ma un coordinamento tra normativa europea e normativa nazionale.

Una dinamica simile, seppure attraverso strumenti differenti, emerge in Irlanda. Il Paese non ha rispettato il termine del 7 giugno 2026 e ha annunciato un recepimento graduale, ma dispone già di un sistema di Gender Pay Gap Reporting applicabile alle organizzazioni con almeno 50 dipendenti, accompagnato da un portale governativo dedicato alla trasmissione dei report annuali.

SPAGNA, POLONIA E UNGHERIA: I PROCESSI DI RECEPIMENTO ANCORA IN CORSO

In Spagna il Governo sta predisponendo il Decreto Reale di recepimento. Il sistema si trova quindi ancora in una fase di completamento normativo.

Più avanzata sul piano operativo appare la Polonia. Sebbene il recepimento complessivo non sia ancora concluso – dopo un primo disegno di legge del dicembre 2025 e una seconda bozza dell'aprile 2026 – alcune misure risultano già anticipate: indicazione della retribuzione o del relativo range negli annunci di lavoro, divieto di richiedere informazioni sulla precedente retribuzione e utilizzo di annunci e procedure di selezione neutrali sotto il profilo del genere.

L'Ungheria si trova invece in una fase preparatoria. Il Programma Legislativo Autunnale 2026 prevede la presentazione di un disegno di legge sulla trasparenza retributiva tra donne e uomini e modifiche alla normativa collegata. Il testo, tuttavia, non è ancora disponibile.

È interessante osservare come, in attesa della normativa, alcune organizzazioni ungheresi abbiano già iniziato a intervenire sui processi HR: job architecture, job evaluation, grading systems, salary bands e individuazione di criteri oggettivi per le scelte retributive.

VERSO UN NUOVO MODELLO DI GESTIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il confronto tra alcuni diversi Paesi europei mostra come il recepimento della Direttiva proceda a velocità differenti, ma evidenzia anche una tendenza comune: la trasparenza retributiva non può essere affrontata come un mero adempimento formale.

Per le organizzazioni, l'adeguamento richiede una revisione più ampia dei sistemi di gestione della retribuzione: dalla classificazione e valutazione dei ruoli alla definizione delle fasce retributive, fino all'individuazione di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere per determinare retribuzioni e progressioni economiche.

In questo senso, la Pay Transparency Directive rappresenta un cambiamento nel modo in cui le imprese sono chiamate a governare le proprie politiche retributive: non sarà sufficiente rendere visibili i dati, ma sarà sempre più importante poter dimostrare l'oggettività delle scelte che li determinano.

Approfondimento

Anne Andriessen-Hofman
Head of Legal
Grant Thornton Netherlands

[OVERVIEW](#) | [PARERE DELL'ESPERTO](#) | [APPROFONDIMENTO](#) | [CONTATTI](#)

QUAL È LO STATO ATTUALE DEL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA UE SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEI PAESI BASSI?

I Paesi Bassi hanno compiuto un passo importante verso il recepimento della Direttiva UE sulla trasparenza retributiva, sebbene la stessa non sia ancora stata recepita nel diritto nazionale. Il disegno di legge di recepimento olandese, ‘Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen’, è stato presentato alla Camera dei rappresentanti il 21 maggio 2026 e dovrebbe entrare in vigore il 1° gennaio 2027, previa approvazione da parte della Camera dei rappresentanti e del Senato.

La proposta di legge introduce diversi nuovi obblighi per i datori di lavoro. Tra questi figurano una maggiore trasparenza retributiva durante il processo di selezione, il divieto di porre domande sulla storia retributiva dei candidati e l'introduzione di sistemi di valutazione e classificazione delle mansioni oggettivi e neutri dal punto di vista del genere. I datori di lavoro con più di 100 dipendenti saranno inoltre tenuti a riferire periodicamente sui divari retributivi di genere all'interno della propria organizzazione.

Per i datori di lavoro, la preparazione sarà fondamentale. Le organizzazioni dovrebbero rivedere le proprie strutture retributive, migliorare la qualità dei dati relativi alle risorse umane e alle retribuzioni e garantire che eventuali differenze retributive possano essere giustificate oggettivamente utilizzando criteri neutri dal punto di vista del genere. Una preparazione tempestiva aiuterà i datori di lavoro a conformarsi ai nuovi requisiti e a ridurre le difficoltà di attuazione una volta che la normativa entrerà in vigore.

IN CHE MODO LA DIRETTIVA MODIFICHERÀ LA NORMATIVA OLANDESE VIGENTE IN MATERIA DI PARITÀ RETRIBUTIVA?

Il principio della parità retributiva è già sancito dalla legislazione olandese, in particolare dall'articolo 7:646 del Codice civile olandese e dalla Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne. Tuttavia, l'attuale quadro normativo è in gran parte di natura reattiva: generalmente sono i lavoratori a dover avviare il procedimento se sospettano di subire un trattamento discriminatorio. Il disegno di legge di recepimento olandese introduce un sistema più preventivo e trasparente. I datori di lavoro saranno tenuti a mantenere strutture retributive basate su criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere e a valutare uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore tenendo conto di fattori quali le competenze, l'impegno, la responsabilità e le condizioni di lavoro. Il disegno di legge introduce inoltre la trasparenza nel processo di selezione, i diritti dei lavoratori all'informazione e l'obbligo di rendicontazione sul divario retributivo di genere per i datori di lavoro di maggiori dimensioni. Inoltre, l'applicazione della normativa sarà rafforzata grazie a un migliore accesso al risarcimento, alla revisione delle norme relative all'onere della prova e alle sanzioni in caso di inadempienza. L'attuazione comporterà principalmente una modifica della Legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne, mentre saranno adeguate anche le normative correlate, comprese quelle relative ai lavoratori interinali e alla partecipazione dei lavoratori.

QUALI INFORMAZIONI DOVRANNO FORNIRE I DATORI DI LAVORO AI CANDIDATI E AI DIPENDENTI?

Ai sensi del decreto di recepimento olandese, i datori di lavoro saranno tenuti a comunicare ai candidati la retribuzione iniziale o la fascia retributiva applicabile alla posizione. Tali informazioni devono essere fornite con sufficiente anticipo per consentire una negoziazione sulla retribuzione informata e trasparente. Il disegno di legge non prevede necessariamente che tali informazioni siano riportate nell'annuncio di lavoro, ma dovranno comunque essere fornite prima della stipula del contratto. Ai datori di lavoro sarà inoltre vietato chiedere ai candidati informazioni sulla loro retribuzione attuale o precedente, mentre gli annunci e i titoli di lavoro dovranno essere formulati in modo neutro dal punto di vista del genere. I dipendenti avranno il diritto di richiedere informazioni scritte relative al proprio livello retributivo individuale e ai livelli retributivi medi, suddivisi per sesso, relativi alle categorie di dipendenti che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. La proposta olandese consente ai datori di lavoro di esigere che i dati retributivi identificabili siano utilizzati esclusivamente per garantire il rispetto del principio della parità retributiva.

QUALI DATORI DI LAVORO NEI PAESI BASSI SARANNO SOGGETTI AGLI OBBLIGHI DI RENDICONTAZIONE RETRIBUTIVA E QUALI INFORMAZIONI SARANNO TENUTI A COMUNICARE?

I requisiti generali in materia di trasparenza e parità retributiva si applicheranno ai datori di lavoro indipendentemente dalle loro dimensioni, mentre l'obbligo di legge di rendicontazione sul divario retributivo di genere si applicherà ai datori di lavoro con almeno 100 dipendenti. In base al disegno di legge olandese, i datori di lavoro con 250 o più dipendenti saranno tenuti a presentare una relazione ogni anno, mentre quelli con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 249 dovranno presentare una relazione ogni tre anni. A causa del ritardo nell'attuazione della normativa nei Paesi Bassi, i datori di lavoro con almeno 150 dipendenti sono attualmente tenuti a presentare la loro prima relazione entro il 7 giugno 2028 con riferimento all'anno 2027. I datori di lavoro con un numero di dipendenti compreso tra 100 e 149 devono presentare la prima relazione entro il 7 giugno 2031. Le relazioni dovranno includere la media complessiva e la mediana del divario retributivo di genere, le differenze nella retribuzione complementare o variabile, la percentuale di dipendenti di sesso maschile e femminile che percepiscono tali componenti, la distribuzione dei dipendenti nei quartili retributivi e i divari retributivi di genere per categoria di dipendenti. Se un divario superiore al 5% all'interno di una categoria di lavoratori non può essere oggettivamente giustificato e non viene colmato entro sei mesi, deve essere effettuata una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori. Tali scadenze rimangono soggette all'iter parlamentare.

QUALI MISURE CONCRETE DOVREBBERO ADOTTARE I DATORI DI LAVORO NEI PAESI BASSI PER PREPARARSI ALLE NUOVE NORME?

I datori di lavoro olandesi dovrebbero innanzitutto verificare che le proprie strutture retributive e i propri sistemi di valutazione delle mansioni siano in grado di garantire la parità retributiva per uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Le descrizioni dei ruoli professionali, le famiglie professionali, i livelli retributivi e le fasce retributive dovrebbero essere valutati sulla base di criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere, tra cui competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro. I datori di lavoro dovrebbero inoltre effettuare un'analisi preliminare del divario retributivo di genere per individuare eventuali differenze non giustificate prima dell'avvio della rendicontazione formale. Le procedure di selezione dovrebbero essere aggiornate per garantire che le informazioni sulle retribuzioni vengano fornite nella fase corretta, che vengano eliminate le domande relative alla precedente o all'attuale remunerazione e che le descrizioni dei ruoli professionali e i testi dei bandi di concorso siano neutri dal punto di vista del genere. Inoltre, le organizzazioni dovrebbero definire una procedura documentata per rispondere alle richieste di informazioni da parte dei dipendenti, verificare se i sistemi HR e payroll siano in grado di fornire i dati richiesti e riesaminare il trattamento di bonus, indennità, pensioni e altre componenti retributive. Una chiara ripartizione delle responsabilità tra i dipartimenti Risorse Umane, Legale, Payroll, Dati e Comunicazioni, unitamente al tempestivo coinvolgimento delle rappresentanze sindacali o di altri rappresentanti dei lavoratori, sarà fondamentale per un'attuazione efficace e sostenibile.



Contatti

I nostri professionisti sono a disposizione per eventuali domande o chiarimenti.



Silvia Laura Rossi

Avvocato - Senior Manager
Grant Thornton Italy
silvia.rossi@bgt.it.gt.com



Anne Andriessen-Hofman

Head of Legal
Grant Thornton Netherlands
anne.hofman@nl.gt.com



Be ready for the
new era of **pay
transparency**