



Pay Equity & Transparency Directive
(970/2023): aggiornamenti
sull'attuazione nei Paesi europei

Al **28 luglio 2025**, oltre Belgio,
Olanda e Germania, ulteriori
Stati membri hanno compiuto
passi rilevanti verso il
recepimento della Direttiva.
Ad esempio...

A seguito di una indagine avviata nel **maggio 2024** sulle modalità di attuazione della Direttiva, il governo svedese ha proposto una serie di modifiche alla normativa vigente.

Ad esempio:

- **trasparenza retributiva:** obbligo di informare i candidati sulle fasce retributive e sui contratti collettivi applicati già nell'annuncio di lavoro
- **obblighi di reporting:** più chiarezza sugli elementi che determinano la retribuzione, da includere nei report sul divario retributivo.
- **inclusione specifica (oltre la Direttiva):** confronto tra i dipendenti in congedo parentale e quelli che non lo sono, evidenziando le disparità retributive di genere.

Il **15 gennaio 2025**, il governo irlandese ha pubblicato un **disegno di legge** che, con l'intento di modificare una legge già vigente, introduce due disposizioni inerenti obblighi di trasparenza in caso di assunzione, recependo solo parzialmente la Direttiva.

Ad esempio:

- l'obbligo di **fornire informazioni** sui livelli o le fasce retributive **negli annunci di lavoro**.
- l'introduzione di questo principio rappresenta un c.d. "**gold plating**": **un'estensione dei requisiti** previsti dalla normativa comunitaria, che attualmente prevede solo il diritto di richiedere informazioni su livelli e fasce retributive solo durante il processo di selezione
- il **divieto** di domandare informazioni ai candidati sulla **storia retributiva e sull'attuale retribuzione**

Francia

Nel maggio 2025, il governo francese ha avviato un periodo di **consultazione con i sindacati** e le **federazioni datoriali** in merito al recepimento della Direttiva nella legislazione nazionale. Le consultazioni si sono concluse nello stesso mese e un primo disegno di legge è previsto per **settembre 2025**.

Ad esempio:

- **indice parità di genere**: sarà ampliato a 7 indicatori, allineandoli a quelli previsti dalla Direttiva
- **obblighi di reporting**: la soglia minima per gli obblighi di pubblicazione resta fissata a 50 dipendenti (contro i 100 previsti dalla Direttiva)
- **sanzioni**: è prevista l'introduzione di sanzioni pecuniarie in caso di inadempienza, più severe rispetto a quelle esistenti e attualmente in fase di definizione

Il **16 maggio 2025** il governo finlandese ha presentato una bozza di **proposta di legge** per recepire la Direttiva.

La proposta, che modifica una legge già in vigore, ricalca fedelmente il contenuto della Direttiva, senza introdurre obblighi aggiuntivi rispetto al testo pubblicato nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea.

L'entrata in vigore della nuova legislazione è prevista per il **18 maggio 2026**.

Il **4 giugno 2025** è stato **modificato il Codice del lavoro** vigente per **introdurre alcune misure iniziali di attuazione della Direttiva**, che entreranno in vigore il **23 Dicembre 2025**. È stato recentemente annunciato un **nuovo disegno di legge** per dare piena attuazione alle restanti parti della Direttiva.

Ad esempio:

- **trasparenza salariale:** obbligo di informare i candidati sulle fasce retributive e sulle norme dei contratti collettivi o delle politiche retributive in uso, già nell'annuncio di lavoro o prima dell'inizio del rapporto di lavoro. È vietato chiedere la storia retributiva. Le informazioni devono essere fornite su supporto elettronico o cartaceo.
- **strutture retributive:** devono basarsi su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere; il processo di assunzione dovrà essere privo di elementi discriminatori.



Key contact

Alessandra Maniglio

Partner and Head of People Law
amaniglio@deloitte.it

Ivana Azzollini

Partner of People Law
iazzollini@deloitte.it

Stefano Piero Luca Miniati

Partner of People Law
sminiati@deloitte.it

Andrea Bonanni Caione

Partner of People Law
abonannicaione@deloitte.it

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, società a responsabilità limitata di diritto inglese ("DTTL"), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL (denominata anche "Deloitte Global") e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e reciprocamente indipendenti. DTTL non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal individua le entità del network Deloitte che forniscono consulenza legale professionale. In Italia, tale entità è denominata Deloitte Legal - Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata. La presente comunicazione contiene unicamente informazioni a carattere generale che possono non essere necessariamente esaurienti, complete, precise o aggiornate. Nulla di quanto contenuto nella presente comunicazione deve essere considerato esaustivo né alla stregua di una consulenza professionale o legale. A tale proposito Vi invitiamo a contattarci per gli approfondimenti del caso prima di intraprendere qualsiasi iniziativa suscettibile di incidere sui risultati aziendali. È espressamente esclusa qualsivoglia responsabilità in capo a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, alle sue member firm o alle entità ad esse a qualsivoglia titolo correlate, compreso Deloitte Legal - Società tra Avvocati a Responsabilità Limitata, per i danni derivanti a terzi dall'aver, o meno, agito sulla base dei contenuti della presente comunicazione, ovvero dall'aver su essi fatto a qualsiasi titolo affidamento.