

Deloitte.
Legal



EU Pay Transparency:

Il «rinvio olandese»... che non era un rinvio

Cosa è successo?

A **settembre 2025**, il Governo olandese ha annunciato l'intenzione di rinviare il recepimento della Direttiva UE sulla trasparenza retributiva al 1° gennaio 2027, oltre il termine originario del 7 giugno 2026 previsto dall'articolo 34 della Direttiva.

L'annuncio ha generato reazioni immediate fra gli stakeholder nei vari Paesi Membri.

Il **13 ottobre 2025**, un ampio gruppo trasversale di deputati al Parlamento europeo ha formalmente interrogato la Commissione europea, esprimendo preoccupazione per la tutela dell'acquis* comunitario e chiedendo quali iniziative la Commissione intendesse adottare.

*Complesso delle fonti normative e giurisprudenziali dell'Unione Europea aventi carattere vincolante per gli Stati membri

Come ha reagito la Commissione?

La Commissione ha risposto il **18 dicembre 2025**:

- 1.** La Direttiva sulla Pay Transparency è uno **strumento essenziale** per la piena realizzazione del diritto alla parità retributiva.
- 2.** Tutti gli Stati membri sono tenuti a recepirla **entro giugno 2026**.
- 3.** Eventuali ritardi possono condurre all'avvio di **procedure di infrazione ai sensi dell'art. 258 TFUE**

Una conferma che non sorprende

La Commissione ha ricordato di sostenere attivamente il recepimento corretto e uniforme della direttiva nel diritto nazionale, concentrando gli sforzi di riduzione degli oneri amministrativi su orientamenti metodologici e altre misure di supporto pratico. Fra queste, gli strumenti resi disponibili a partire già dall'approvazione nel 2023:

- **workshop di implementazione** per amministrazioni e parti sociali
- **linee guida metodologiche** per ridurre gli oneri amministrativi
- finanziamenti destinati alla **formazione**

Verso la trasparenza salariale

Non esiste un “rinvio sicuro” su cui fare affidamento.
Il quadro europeo con i relativi meccanismi di enforcement restano saldamente ancorati al 2026.

Avviare per tempo una **Pay Transparency Readiness Assessment** significa:

- **mappare** strutture retributive e job architecture
- **verificare** disponibilità e qualità dei dati
- **rivedere** le metodologie di valutazione e classificazione delle posizioni
- **individuare** i gap rispetto ai futuri obblighi informativi e di reporting

Il caso olandese lo conferma: le tempistiche possono essere oggetto di discussione politica, ma la preparazione resta una responsabilità aziendale.



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.