

■ **Francesco Rotondi e Francesca Rotondi si occupano dell'impatto della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva nei diversi Ordinamenti europei, a confronto con la scelta italiana**

IL RECEPIMENTO DELLA DIRETTIVA (UE) 2023/970 SULLA TRASPARENZA RETRIBUTIVA NEI PRINCIPALI ORDINAMENTI EUROPEI ED EXTRAEUROPEI, A CONFRONTO CON LA SCELTA ITALIANA*

DI ANTONELLA ROSATI RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO

La Direttiva UE 2023/970 non impone un modello unico di trasparenza retributiva, ma un insieme di prescrizioni minime destinate a innestarsi su ventisette sistemi nazionali che, in questa materia, muovono da punti di partenza diversi.

UNA DIRETTIVA, MOLTI ORDINAMENTI

La novità della Direttiva risiede non tanto nell'invenzione dello strumento, quanto nell'averlo ricondotto entro un quadro comune, tendenzialmente uniforme.

In questa prospettiva, i regimi previgenti possono ordinarsi, con qualche semplificazione, secondo tre tecniche prevalenti: la certificazione di sistema, la rendicontazione periodica del divario e la misurazione indicizzata con obbligo di correzione.

Trattandosi di prescrizioni minime, la Direttiva ammette che gli Stati membri conservino o introducano tutele più favorevoli e vieta ogni regresso rispetto al livello di protezione già raggiunto.

PANORAMA FRAMMENTATO ALLA SCADENZA DEL TERMINE

Il primo dato che l'analisi comparata restituisce è la disomogeneità dei tempi di attuazione. Alla scadenza del termine di recepimento – il 7 giugno 2026 – risultavano in vigore leggi di trasposizione complete in un numero assai ristretto di Stati membri, tra i quali l'Italia; la maggior parte degli Ordinamenti si trovava ancora in uno stato preparatorio più o meno avanzato anche in ragione dei diversi *iter* legislativi dei vari Paesi¹.

La Commissione europea ha assunto sul punto una posizione ferma, escludendo proroghe e prospettando il ricorso alla procedura di infrazione nei confronti degli Stati inadempienti.

GERMANIA: PRIMATO DELLA GIURISPRUDENZA

Il quadro vigente si fonda sull'*Entgelttransparenzgesetz* (Legge sulla trasparenza salariale) del 2017 e sull'*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz* (Legge generale sulla parità di trattamento).

La legge del 2017 riconosce un diritto individuale all'informazione sulla retribuzione media ►

* Sintesi dell'articolo pubblicato in *D&PL*, 28/2026, pag. 1597 dal titolo *Sguardo comparato sulla parità e trasparenza retributiva: esperienze di altri Paesi*.

1. Al 7 giugno 2026, data di scadenza del termine, risultavano in vigore leggi di recepimento complete soltanto in quattro Stati membri – Italia (D.lgs. 7 maggio 2026, n. 96), Slovacchia, Lituania e Malta.

Il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva nei principali Ordinamenti europei ed extraeuropei, a confronto con la scelta italiana

di un gruppo comparabile di sesso opposto e sui criteri di determinazione del trattamento economico; prevede obblighi di *reporting* per le sole imprese di maggiori dimensioni (oltre cinquecento dipendenti); non contempla, per le verifiche interne, un vero apparato sanzionatorio.

Si tratta, dunque, di un impianto che privilegia una pressione informativa leggera che lascia i dettagli alla potenziale fase contenziosa. La peculiarità tedesca risiede, invece, nel ruolo assunto dal *Bundesarbeitsgericht* (Corte Federale del Lavoro) che ha gradualmente ampliato la portata del diritto all'informazione, valorizzandone la funzione probatoria ai fini della presunzione di discriminazione e dello spostamento dell'onere della prova.

Il punto d'arrivo di questa evoluzione è la decisione del 23 ottobre 2025, con cui la Corte Federale del Lavoro ha superato il c.d. "modello della mediana", ammettendo il confronto anche con un singolo lavoratore comparabile meglio retribuito – fosse anche il più pagato del gruppo².

Dal punto di vista delle conseguenze la lavoratrice discriminata avrà diritto al risarcimento integrale del danno e a tutte le differenze retributive.

Resta il fatto che l'Ordinamento tedesco, pur avanzato sul versante giudiziale, non è ancora totalmente allineato alla logica della Direttiva, che sposta il baricentro dalla tutela successiva alla prevenzione, imponendo obblighi attivi di trasparenza, *reporting* e correzione dei divari.

Il paradosso apparente – una giurisprudenza avanzata a fronte di una legge prudente – illustra bene perché la Direttiva non si limiti a

codificare risultati già raggiunti in via giudiziale, ma pretenda una loro traduzione in procedure organizzative *ex ante*.

SPAGNA: UN SISTEMA GIÀ A REGIME

La Spagna rappresenta l'estremo opposto: un Ordinamento che, pur non avendo ancora formalmente recepito la Direttiva, dispone di un quadro normativo tra i più sviluppati in Europa. Il sistema poggia sull'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, sulla *Ley Orgánica* 3/2007 e, soprattutto, sui *Reales Decretos* 901 e 902 del 2020, che disciplinano rispettivamente i piani di uguaglianza e la trasparenza retributiva³.

Il diritto spagnolo conosce già il registro retributivo, l'*audit* retributivo, i criteri di valutazione del lavoro di pari valore e l'obbligo del piano di uguaglianza per le imprese con almeno cinquanta dipendenti, oltre a un apparato sanzionatorio che qualifica le discriminazioni retributive come infrazioni gravi o molto gravi. Sul piano attuativo, la consultazione preliminare su un nuovo *Real Decreto* di adeguamento si è chiusa l'8 maggio 2026, senza che alla scadenza del termine europeo risultasse ancora licenziato un testo definitivo.

Il caso spagnolo mostra così che anche un Ordinamento maturo può accumulare ritardo formale nel recepimento; ma il divario da colmare attiene qui alla rifinitura di un impianto già solido, non alla sua costruzione *ex novo*.

FRANCIA: DALL'INDEX ALLA LOGICA EUROPEA

La Francia occupa una posizione intermedia. Il suo sistema è incentrato sull'*Index de l'égalité professionnelle*⁴, obbligatorio per le impre- ➤

2. *Bundesarbeitsgericht*, 23 ottobre 2025, 8 AZR 300/24. La controversia – promossa da una dirigente di un'impresa del settore automobilistico – verteva sulla possibilità di fondare la pretesa di parità sul confronto con un singolo collega di sesso opposto più retribuito, anziché sulla sola mediana del gruppo maschile di raffronto. Il precedente del 2021 (BAG, 8 AZR 450/21) aveva già ammesso lo spostamento dell'onere probatorio in presenza di una differenza retributiva rispetto

a un comparatore maschile.

3. Art. 28 dell'*Estatuto de los Trabajadores*; *Ley Orgánica* 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; *Real Decreto* 901/2020, sui piani di uguaglianza, e *Real Decreto* 902/2020, del 13 ottobre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, che disciplina registro retributivo, auditoria retributiva e criteri di valutazione del lavoro di pari valore. Le discriminazioni retributive sono qualificate come infrazioni gravi

o molto gravi ai sensi della *Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* (LISOS).

4. Introdotto dalla loi n. 2018-771 (c.d. "Avenir professionnel") e dai relativi decreti, è obbligatorio per le imprese con almeno cinquanta dipendenti; a un punteggio insufficiente (sotto la soglia di 75/100) consegue l'obbligo di misure correttive e, in difetto, una penalità finanziaria fino all'1% del monte salari. I risultati sono trasmessi all'amministrazione, inseriti nella BDESE e comunicati al CSE.

Il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva nei principali Ordinamenti europei ed extraeuropei, a confronto con la scelta italiana

se con almeno cinquanta dipendenti e soggetto a pubblicazione annuale: uno strumento di misurazione sintetica che assegna un punteggio complessivo e, in caso di risultato insufficiente, impone misure correttive, con possibili penalità amministrativa fino all'1% del monte salari.

Anche la Francia ha mancato il termine del 7 giugno 2026: il Governo punta a un voto entro la fine dell'anno e a un'applicazione scaglionata negli anni successivi.

La scelta di fondo è netta: l'attuale *Index*, imperniato su una nota aggregata, sarà sostituito da un dispositivo di indicatori il cui numero e contenuto non sono più fissati dalla legge, ma rimessi a un decreto con un indicatore centrale dedicato al divario retributivo per categorie di dipendenti che svolgono un lavoro uguale o di pari valore.

La soglia dimensionale resta fissata a cinquanta dipendenti, al di sotto di quella prevista dalla Direttiva (cento).

Un tratto merita particolare attenzione: la costruzione delle categorie di lavoro di pari valore è affidata in via prioritaria alla contrattazione collettiva aziendale e, in difetto di accordo, al contratto collettivo di categoria.

PAESI BASSI: ATTUAZIONE "FEDELE" E NODO SOVRANAZIONALE

I Paesi Bassi meritano un'attenzione particolare: la loro proposta è tra le più aderenti al testo della Direttiva sul piano dei contenuti, eppure è anche quella che ha sollevato il più netto problema di attuazione all'interno dell'Unione, avendo il Governo annunciato un rinvio dell'attuazione.

La proposta – posta in consultazione dal marzo 2025 – opera principalmente attraverso la legge sulla parità di trattamento tra uomini e donne, con modifiche alla disciplina dei con-

sigli d'impresa e a quella sui lavoratori somministrati; il disegno di legge è stato presentato alla Seconda Camera il 21 maggio 2026⁵. L'attuazione è stata di fatto differita, con conseguente slittamento del primo obbligo di *reporting* per i datori di maggiori dimensioni.

Il Consiglio di Stato olandese, nel proprio parere, pur condividendo l'obiettivo di riduzione del divario, ha segnalato che il posticipo di tale obbligo oltre il termine fissato dalla Direttiva non sarebbe da questa consentito e potrebbe comprometterne l'effettività.

La Commissione europea, dal canto suo, ha dichiarato di non condividere il rinvio, sottolineando l'esigenza di un'attuazione tempestiva e prospettando l'eventuale apertura di una procedura di infrazione.

OLTRE I QUATTRO CASI: CERTIFICAZIONE, REPORTING E MAPPATURA SALARIALE

L'Islanda è stata, nel 2018, il primo Paese al mondo a rendere obbligatoria la certificazione dei sistemi retributivi: sulla base dello *standard* ÍST 85, le imprese con almeno venticinque dipendenti devono ottenere, e rinnovare ogni tre anni, una certificazione rilasciata da un organismo indipendente accreditato, con possibili sanzioni in caso di inadempimento⁶. Da un punto di vista dell'attuazione della Direttiva, il Governo irlandese ha scelto la linea di una modalità graduale specificando che i datori di lavoro non saranno sanzionati qualora non avessero predisposto tutti gli elementi previsti dalla Direttiva entro il giugno 2026. L'Irlanda esemplifica la tecnica del *reporting*: il *Gender Pay Gap Information Act* 2021 impone la pubblicazione annuale del divario, con obbligo di illustrarne le cause e le misure di riduzione, secondo una progressione dimensionale che ha esteso l'obbligo, dal 2025, ►

5. La proposta olandese, posta in consultazione pubblica dal 26 marzo 2025, prevede l'attuazione principalmente attraverso la *Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen* (Vgbmv), con modifiche alla *Wet*

op de ondernemingsraden (WOR) e alla *Waad* per i lavoratori somministrati. Il disegno di legge è stato presentato alla *Tweede Kamer* il 21 maggio 2026.

6. Legge islandese sulla certificazione

della parità retributiva, in vigore dal 1° gennaio 2018 (modifica del *Gender Equality Act*; oggi Act n. 150/2020), fondata sullo *standard* ÍST 85 – *Equal Wage Management System* (2012).

Il recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva nei principali Ordinamenti europei ed extraeuropei, a confronto con la scelta italiana

ai datori con almeno cinquanta dipendenti. La Svezia, infine, illustra la tecnica della mappatura salariale periodica (*lönkartägning*), imposta annualmente a tutti i datori dal *Discrimination Act*.

È significativo che proprio un Paese di consolidata tradizione egualitaria abbia assunto una posizione critica in sede europea, chiedendo la rinegoziazione della Direttiva e prospettando un rinvio dell'attuazione⁷.

UNO SGUARDO OLTRE L'UNIONE: STATI UNITI E REGNO UNITO

Negli Stati Uniti, in assenza di una legge federale, numerosi Stati hanno legiferato in materia: la California, con il *Senate Bill 1162* in vigore dal 2023, impone l'indicazione della fascia retributiva negli annunci per i datori con almeno quindici dipendenti e la trasmissione all'autorità statale di *report* retributivi disaggregati per razza, etnia e genere per i datori con almeno cento dipendenti, sul solco di un preesistente divieto di indagare sullo storico retributivo del candidato.

Discipline analoghe sono in vigore in altri Stati, come Colorado, New York e Washington. È significativo che una recente riforma californiana muova, a decorrere dal 2027, verso categorie occupazionali più granulari, ravvicinando quel modello alla logica europea: segnale di un'influenza reciproca tra le due sponde dell'Atlantico.

Nel Regno Unito, il *gender pay gap reporting* è obbligatorio dal 2017 per i datori con almeno duecentocinquanta dipendenti, con pubblicazione annuale dei divari medio e mediano, ma senza un correlativo obbligo di correzione⁸.

Il confronto è istruttivo: il modello britannico si ferma alla misurazione e alla pubblicità, affidando la funzione di stimolo alla pressione

reputazionale, laddove la Direttiva europea aggiunge la combinazione di trasparenza, alleggerimento dell'onere probatorio, obbligo di correzione dei divari e apparato di *enforcement*.

CASO ITALIANO NEL QUADRO COMPARATO

Collocata in questo panorama, la scelta italiana presenta due tratti distintivi.

Il primo è di metodo: l'Italia figura tra le prime attuazioni giunte a compimento.

Il secondo è di sostanza: il Legislatore interno ha valorizzato in misura significativa la contrattazione collettiva e il preesistente Codice delle pari opportunità, coerentemente con la fisionomia del nostro sistema di relazioni industriali. Rispetto agli altri modelli, l'Italia si distanzia sia dall'impianto giudiziale tedesco sia dalla logica indicizzata francese, avvicinandosi piuttosto al paradigma spagnolo dell'integrazione tra fonte legale e strumenti già esistenti.

RILIEVI CONCLUSIVI

Il diritto comparato consegna una doppia lettura.

Per un verso, la Direttiva UE 2023/970 opera come una grammatica comune: pur muovendo da assetti eterogenei – certificazione, *reporting*, indicizzazione, tutela giudiziale – gli Ordinamenti nazionali sono spinti verso una convergenza di fondo, imperniata sui criteri oggettivi di valutazione del lavoro di pari valore, sui diritti informativi individuali e sui meccanismi di correzione dei divari.

Per l'altro verso, la convergenza non è istantanea né garantita: l'eterogeneità dei tempi di recepimento e la diversa intensità dell'*enforcement* rischiano di tradursi in un'asimmetria concorrenziale tra imprese soggette a obblighi effettivi e imprese che ancora non lo sono.

7. In Svezia tutti i datori sono tenuti a un'analisi retributiva annuale (*lönkartägning*) ai sensi del *Discrimination Act* (2008:567). Il Paese, contrario in sede di adozione, ha chiesto una rinegoziazione

no della direttiva e un rinvio dell'attuazione, ipotizzando l'entrata in vigore al 1° gennaio 2027.

8. Regno Unito, *Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*, che impongono

no ai datori con almeno duecentocinquanta dipendenti la pubblicazione annuale del divario retributivo di genere, medio e mediano, senza però un correlativo obbligo di correzione.