



## Conto alla rovescia per la legge sulla trasparenza salariale: gli obblighi chiave prima di giugno 2026

### Descrizione

COMUNICATO STAMPA - CONTENUTO PROMOZIONALE

Bizneo HR illustra come la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva impatti sulle aziende spagnole, obbligando a pubblicare gli stipendi negli annunci di lavoro, a informare sul divario retributivo di genere e a correggere le differenze ingiustificate entro il 7 giugno 2026

ROMA, ITALIA - EQS Newswire - 7 aprile 2026 - Il tempo stringe: dal 7 giugno 2026 la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza salariale sarà esigibile in tutta Europa. Le aziende che non avranno adeguato i processi di selezione e le strutture retributive si espongono a reali rischi legali.

Sebbene l'Italia sia in fase avanzata di recepimento, l'allerta rimane alta: oggi solo il 7% delle aziende europee ha un piano strutturato (Mercer, 2026), mentre nel nostro Paese il divario salariale di genere nel settore privato sfiora il 20%, esatta disuguaglianza che la nuova norma punta ad azzerare.

Principali obblighi introdotti dalla norma

---

••• Trasparenza nella fase di selezione. Tutti gli annunci di lavoro dovranno indicare la RAL o una fascia retributiva precisa, indipendentemente dal canale di pubblicazione. ••• espressamente vietato chiedere ai candidati informazioni sullo storico retributivo.

••• Diritto all'informazione durante il rapporto di lavoro. I lavoratori potranno richiedere per iscritto il proprio livello retributivo, i livelli medi per genere nelle categorie equivalenti e i criteri di determinazione dei salari. Il datore di lavoro ha due mesi per rispondere, senza necessit  di rappresentanza sindacale.

••• Rapporti periodici sul divario salariale. Le aziende con pi  di 250 dipendenti pubblicheranno rapporti annuali; quelle tra 100 e 249, ogni tre anni. Prima trasmissione obbligatoria: 31 gennaio 2028. Le aziende con meno di 100 dipendenti sono escluse.

••• Correzione obbligatoria dei divari superiori al 5%. Ogni divario non giustificato da criteri oggettivi attiva una valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori e l'obbligo di un piano correttivo.

Sanzioni e meccanismi per garantire la parit  retributiva

La direttiva non fissa importi precisi (ogni Stato membro stabilir  il proprio regime), ma impone con carattere vincolante il risarcimento integrale al lavoratore interessato e l'inversione dell'onere della prova: sar  l'azienda a dover dimostrare che le differenze salariali rispondono a criteri oggettivi, non il lavoratore a dover provare la discriminazione.

Come avere i dati salariali pronti prima del primo ciclo di rapporti obbligatori

Di fronte a questo scenario, da Bizneo HR avvertono che il principale errore delle aziende ••• confondere la data di giugno con il vero termine di preparazione. •••Il problema non ••• il 7 giugno: ••• il primo ciclo di rapporti del 2028. Da allora, i dati retributivi devono essere raccolti, strutturati e segmentati correttamente da due anni•••, indicano dalla societ  .

Rispettare queste scadenze richiede di disporre oggi di sistemi che centralizzino compensation, selezione e report, senza dipendere da fogli di calcolo n  incroci manuali tra strumenti diversi.

---

È precisamente qui che entra in gioco Bizneo HR

: il suo software consente di pubblicare offerte con fascia retributiva su oltre 200 portali simultaneamente, di rilevare divari retributivi per categoria e genere prima che diventino oggetto di rendicontazione obbligatoria, e di produrre, grazie ai più di 72 report HR nativi con segmentazione per genere, organizzazione, anzianità e tipo di contratto, i rapporti periodici che la direttiva richiederà a partire dal 2028 il tutto da un'unica piattaforma.

Chi è Bizneo HR

Bizneo HR è un software HR con più di 30 moduli e IA integrata in ogni processo del ciclo del dipendente. Oltre 5.000 aziende in più di 40 paesi si affidano a Bizneo HR per automatizzare la gestione delle persone e prendere decisioni basate su dati reali.

Contatti:

Immediapress

comunicati@immediapress.it

Contact Details: Ivano Andreatti, Head of SEO & Content Manager @ Bizneo HR

COMUNICATO STAMPA - CONTENUTO PROMOZIONALE

Responsabilità editoriale di Immediapress

???

immediapress

## Categoria

1. Comunicati

## Tag

1. ImmediaPress

## Data di creazione

Aprile 16, 2026

## Autore

redazione