



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 esporranno 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%, l'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. È 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 necessità di rappresentanza sindacale.

• Rapporti periodici sul divario salariale. Le aziende con più 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 parità retributiva

La direttiva non fissa importi precisi (ogni Stato membro stabilirà il proprio regime), ma impone con carattere vincolante il risarcimento integrale al lavoratore interessato e l'inversione dell'onere della prova: sarà 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 è confondere la data di giugno con il vero termine di preparazione. Il problema non è il 7 giugno: è il primo ciclo di rapporti del 2028. Da allora, i dati retributivi devono essere raccolti, strutturati e segmentati correttamente da due anni*, indicano dalla società.

Rispettare queste scadenze richiede di disporre oggi di sistemi che centralizzino compensation, selezione e report, senza dipendere da fogli di calcolo e 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 piÃ¹ di 72 report HR nativi â??con segmentazione per genere, organizzazione, anzianitÃ e tipo di contrattoâ??. i rapporti periodici che la direttiva richiederÃ a partire dal 2028 â?? il tutto da unâ??unica piattaforma.

Chi Ã? Bizneo HR

Bizneo HR Ã? un software HR con piÃ¹ di 30 moduli e IA integrata in ogni processo del ciclo del dipendente. Oltre 5.000 aziende in piÃ¹ 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 DetailsÃ•Ivano AndrÃ©sHead of SEO & Content Manager â?? Bizneo HR

COMUNICATO STAMPA â?? CONTENUTO PROMOZIONALE

ResponsabilitÃ editoriale di Immediapress

â??

immediapress

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. ImmediaPress

Data di creazione

Aprile 16, 2026

Autore

redazione