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

Descrizione

default watermark

COMUNICATO STAMPA â?? 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 â?? EQS Newswire â?? 7 aprile 2026 â?? Il tempo stringe: dal 7 giugno 2026 la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza salariale sarÃ 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 lâ??Italia sia in fase avanzata di recepimento, lâ??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%, lâ??esatta disuguaglianza che la nuova norma punta ad azzerare.

Principali obblighi introdotti dalla norma

Sanzioni e meccanismi per garantire la paritÃ retributiva

La direttiva non fissa importi precisi (ogni Stato membro stabilirÃ il proprio regime), ma impone con carattere vincolante il risarcimento integrale al lavoratore interessato e lâ??inversione dellâ??onere della prova: sarÃ lâ??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 Ã¨ confondere la data di giugno con il vero termine di preparazione. â??Il problema non Ã¨ il 7 giugno: Ã¨ il primo ciclo di rapporti del 2028. Da allora, i dati retributivi devono essere raccolti, strutturati e segmentati correttamente da due anniâ?•, indicano dalla societÃ .

default watermark

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

Ã? 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

Media Contact:Ã•lvaro AndrÃ©sHead of SEO & Content Manager â?? Bizneo HR+39 0382 189 1668alvaro.andres@bizneo.com

COMUNICATO STAMPA â?? CONTENUTO PROMOZIONALE

ResponsabilitÃ editoriale di Immediapress

â??

immediapress

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. ImmediaPress

default watermark

Data di creazione
Aprile 8, 2026
Autore
redazione