



UNIONCAMERE
VENETO
Delegazione di Bruxelles

European Employment Services (EURES): Entrano in vigore in tutta l'Unione europea le nuove norme dell'UE in materia di trasparenza salariale. Cosa cambia per le aziende?

Dalla scorsa estate, il panorama delle assunzioni nell'Unione Europea ha subito un'importante trasformazione: le nuove norme europee rendono infatti obbligatorio indicare le fasce retributive direttamente negli annunci di lavoro o, al più tardi, prima del primo colloquio conoscitivo. Sebbene per molte aziende ed organizzazioni questa regola possa sembrare una sfida amministrativa, si tratta in realtà di un'opportunità di valore; la trasparenza salariale permette di costruire un rapporto di fiducia con i candidati già a monte, posizionando l'azienda come un datore di lavoro etico, moderno ed equo.

Il fondamento giuridico di questa rivoluzione risiede nella Direttiva (UE) 2023/970, approvata dal Parlamento europeo e dal Consiglio il 10 maggio 2023 per garantire parità retributiva attraverso maggiore trasparenza. Tale provvedimento nasce con l'obiettivo prioritario di rafforzare l'applicazione del principio della parità retributiva tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. Tra le altre disposizioni chiave, la Direttiva introduce il divieto formale per i datori di lavoro di chiedere ai candidati informazioni sui loro stipendi passati, imponendo di basare le offerte solo sulle competenze del ruolo.

Per le aziende, l'implicazione operativa di questo cambio di paradigma è profonda e immediata. Esse infatti non possono limitarsi ad un mero adeguamento formale, ma devono riorganizzare i propri processi di selezione e le politiche delle risorse umane. Questo permette, al di là di agire in osservanza delle norme, di ottimizzare i tempi di recruiting; pubblicare una fascia retributiva chiara - ad esempio "45.000 EUR - 55.000 EUR a seconda dell'esperienza" - invece di utilizzare la vaga espressione "stipendio competitivo" elimina fin da subito i candidati le cui aspettative non si allineano al budget, risparmiando ore di colloqui e attirando professionisti genuinamente interessati al ruolo e alla cultura aziendali anziché negoziatori di retribuzione.

Per ricavare il massimo valore da questo cambiamento, le aziende devono agire su più fronti interni. Per esempio, è essenziale revisionare le attuali griglie salariali, accertandosi che le retribuzioni siano basate su criteri oggettivi e neutrali - anche dal punto di vista di genere - come competenze, responsabilità ed esperienza. Inoltre, la Direttiva impone alle aziende con almeno 100 dipendenti l'obbligo di rendicontare e pubblicare periodicamente i dati sul divario retributivo di genere. In ultima battuta, è importante per una azienda individuare e correggere preventivamente eventuali

asimmetrie interne, così da evitare contenziosi futuri, proteggere la stabilità organizzativa e aumentare soddisfazione e fidelizzazione dei dipendenti.

Con queste nuove norme, la trasparenza retributiva cessa di essere un semplice adempimento per evitare sanzioni, ma si trasforma in una strategia di employer branding, capace di attrarre e trattenere i migliori talenti sul mercato.

M.B. 12/10/2026

Fonte e LINK al testo originale:

Fonte: EURES - EUROpean Employment Services

Link: [Le fasce retributive stanno cambiando il modo di assumere personale. La tua azienda è pronta? - EURES \(EUROpean Employment Services\)](#)

