

IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA

Verso un mercato del lavoro più equo, trasparente e meritocratico

IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA

Entro il 7 giugno 2026 gli Stati membri dell'Unione Europea sono chiamati a recepire la **Direttiva UE 2023/970**, che impone nuovi obblighi di trasparenza retributiva per aziende e datori di lavoro. L'obiettivo è ridurre il Gender Pay Gap e promuovere un mercato del lavoro più giusto, inclusivo e competitivo.

SINTESI DEI PRINCIPALI CAMBIAMENTI NORMATIVI

- Trasparenza salariale negli annunci: obbligo di indicare la fascia retributiva per una determinata posizione già all'interno dell'annuncio di lavoro.
- Divieto di chiedere lo storico salariale per evitare perpetuazione di disparità.
- Accesso ai dati retributivi e diritto all'informazione: i lavoratori potranno conoscere i livelli salariali medi per ruolo e genere.
- Obbligo di rendicontazione: le aziende con più di 100 dipendenti dovranno pubblicare dati sul Gender Pay Gap.
- Obbligo di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori in caso di gap > 5%, se non giustificato da criteri oggettivi e non corretto entro sei mesi.

LA POSIZIONE DI ADECCO

In Adecco, crediamo che la trasparenza salariale sia molto più di un adempimento normativo: è una leva strategica per costruire fiducia, attrarre talenti e promuovere una cultura aziendale fondata su meritocrazia, equità e inclusione.

IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA

IL NOSTRO IMPEGNO CONCRETO

- Consulenza normativa e HR per accompagnare le imprese nel recepimento della Direttiva con strumenti semplificati.
- Formazione ed empowerment per HR, manager e candidati, promuovendo competenze e consapevolezza.
- Certificazioni e standard: aderiamo agli standard UNI/PdR 125:2022 e ai principi europei di Gender Equality.
- Consulenza per la gestione trasparente delle retribuzioni e l'accesso equo alle opportunità.

UNA VISIONE EVOLUTIVA DEL RUOLO HR E RECRUITING

La Direttiva UE 2023/970 segna un cambio di paradigma per le funzioni HR e recruiting. Il ruolo delle Risorse Umane evolverà sempre di più e si fonderà sui seguenti pilastri:

- Trasparenza come asset reputazionale.
- Dati retributivi come leva strategica.
- Funzione HR come garante dell'equità.
- Recruiting orientato al valore.

IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA

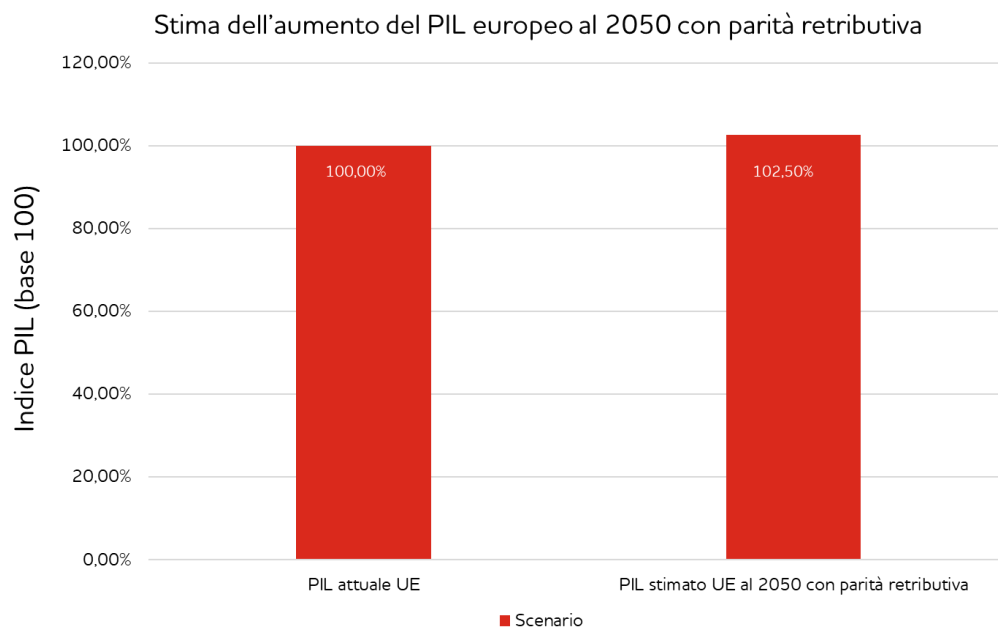
L'IMPATTO ECONOMICO DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA

Secondo la Commissione Europea, la riduzione del Gender Pay Gap può generare un aumento del PIL europeo fino a 370 miliardi di euro entro il 2050. L'OCSE evidenzia che le economie con maggiore equità retributiva registrano maggiore produttività, minore turnover e più innovazione.

In Italia, il Gender Pay Gap “rettificato” si attesta ancora attorno al 5,6% secondo l'Istat, mentre il tasso di occupazione femminile è pari al 52,5% contro il 70,4% maschile.

Colmare questo divario significa liberare potenziale economico e sociale.

STIMA DELL'AUMENTO DEL PIL EUROPEO CON PARITÀ RETRIBUTIVA



IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA

TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA PER GENERE

