



Trasparenza salariale: rischi ed opportunità

10 Dicembre 2025

PageGroup

TRASPARENZA SALARIALE

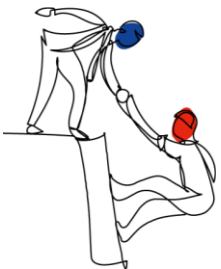
Comunicazione aperta sulle politiche retributive aziendali:

- Indicare range salariali negli annunci
- Visibilità fasce retributive interne
- Spiegare decisioni in materia di stipendio

EQUITA' RETRIBUTIVA

Va oltre la parità salariale:

- Consiste nell'assicurarsi che i dipendenti siano remunerati in modo coerente al loro contributo indipendentemente da genere, etnia, background o ruolo.



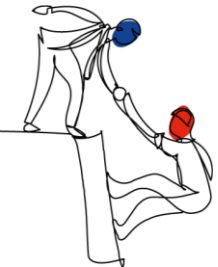
Trasparenza interna vs. trasparenza esterna

TRASPARENZA INTERNA

Significa condividere le fasce salariali all'interno della tua azienda. Aiuta i dipendenti a capire come la loro retribuzione si confronta con quella degli altri, quale potrebbe essere il loro percorso di crescita e a che punto si trovano, inclusi gli step necessari per avanzare in termini di stipendio e carriera. Ma soprattutto, la trasparenza costruisce fiducia all'interno del team.

TRASPARENZA ESTERNA

Riguarda la condivisione pubblica dei range salariali, negli annunci di lavoro, nella pagina "Lavora con noi" del sito aziendale o su piattaforme come LinkedIn. È uno dei requisiti chiave della Direttiva in arrivo e sta diventando tema sempre più attenzionato dai candidati.

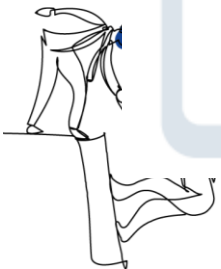


Trasparenza = Fiducia

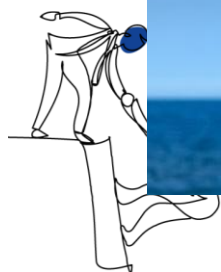
Gli impatti sulle aziende

ARGOMENTO	NOVITÀ	COSA SIGNIFICA
Candidature	<ul style="list-style-type: none">• I datori di lavoro devono indicare la retribuzione prevista per il ruolo (o il range salariale previsto).• I datori di lavoro non potranno più chiedere ai candidati informazioni in merito alla retribuzione.	Puoi stabilire aspettative chiare fin dall'inizio: fornendo trasparenza sulla retribuzione prevista e non chiedendo dettagli relativamente agli stipendi passati.
Diritti dei dipendenti	<p>I dipendenti possono richiedere:</p> <ul style="list-style-type: none">• I dettagli della propria retribuzione.• La retribuzione media di professionisti che svolgono ruoli simili.	Questo offre ai dipendenti una visione chiara della loro retribuzione e contribuisce a promuovere l'equità all'interno della tua azienda.
Le grandi aziende devono riportare i divari salariali	<p>Le aziende con:</p> <ul style="list-style-type: none">• 250 o più dipendenti → devono riportare queste informazioni ogni anno.• Tra 150 e 249 dipendenti → ogni 3 anni.• Tra 100 e 149 dipendenti → ogni 3 anni (a partire tra 5 anni).	Le aziende più grandi devono essere trasparenti riguardo alle differenze retributive tra uomini e donne.

ARGOMENTO	NOVITÀ	COSA SIGNIFICA
Audit retributivi obbligatori	Se la tua azienda presenta un divario retributivo di genere pari o superiore al 5% senza una giustificazione valida, sarà obbligatorio effettuare una revisione salariale insieme ai rappresentanti dei dipendenti.	Le aziende devono spiegare i divari oppure adottare misure per colmarli.
Maggiore supporto	<ul style="list-style-type: none">• I dipendenti potrebbero avere diritto al pagamento retroattivo completo e ai bonus, se sono stati sottopagati.• Se un'azienda cela informazioni sulla retribuzione, spetta a quest'ultima dimostrare di non aver discriminato.• I singoli Paesi stabiliranno sanzioni per chi viola le regole.	Questi cambiamenti rendono più semplice per i dipendenti segnalare retribuzioni ingiuste – e chiedere trasparenza alle aziende quando le regole non vengono rispettate.
Tutela legale	I rappresentanti dei lavoratori possono tutelare i professionisti, sia sul posto di lavoro che in sede legale.	I dipendenti non devono affrontare da soli le controversie in merito alla retribuzione.

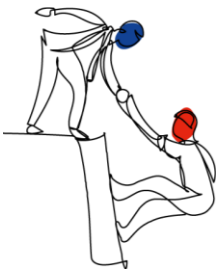


Quali sono i vantaggi per le aziende?



5 step per prepararti

STEP	COSA FARE	PERCHÉ È IMPORTANTE
1. Conduci un audit salariale	Individua incoerenze e decisioni superate.	Crea le basi per il processo.
2. Definisci range salariali	Utilizza benchmark retributivi affidabili, come i nostri Studi di Retribuzione.	Assicura coerenza ed equità.
3. Stabilisci criteri di promozione	Definisci criteri per le promozioni ed i need del ruolo.	Favorisce la trasparenza.
4. Parlane con trasparenza	Sii proattivo nel favorire il dialogo interno.	Costruisce fiducia fin da subito.
5. Coinvolgi leadership e team legale	Assicurati che tutti i dipartimenti siano allineati.	Aiuta a garantire continuità e conformità.



Come comunicare con i dipendenti

1. Focus sull'empatia

Inizia ascoltando. Il tuo team potrebbe sentirsi confuso o addirittura frustrato: è del tutto normale. Riconosci queste emozioni senza metterti sulla difensiva. Creare uno spazio sicuro per un dialogo sincero costruisce fiducia fin dal principio.

2. Trasparenza: la parola chiave

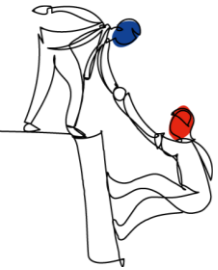
Le sorprese possono minare la fiducia. Sii trasparente su cosa sta succedendo e perché, e collega il tuo messaggio ai valori fondamentali di equità, rispetto e fiducia. Più chiarezza offri, più sicuro si sentirà il tuo team.

3. Spiega il “perché” dietro ai numeri

Se hai già una struttura retributiva, condividila. Usa esempi concreti per renderla comprensibile. Se non ce l'hai ancora, è il momento giusto per iniziare a crearne una. Quando le persone capiscono il ragionamento alla base delle decisioni, sono molto più propense a sostenerle. Trasparenza + contesto = chiarezza.

4. Forma i tuoi manager

I manager sono in prima linea in queste conversazioni. Preparali al meglio con FAQ, schede riassuntive e scenari pratici. Più saranno sicuri di sé, meglio sapranno supportare i propri team.



PageExecutive

MichaelPage

PagePersonnel

PageOutsourcing

Part of PageGroup

342 50 97 014

davide.barlaba@pagepersonnel.it