



TRASPARENZA SALARIALE: NUOVE REGOLE IN ARRIVO

A partire da luglio 2026, entra in vigore la direttiva europea 2023/970 sulla trasparenza salariale, con l'obiettivo di colmare il divario retributivo di genere e rafforzare le pratiche di equità nei luoghi di lavoro.

Le principali novità sono:

- **Obbligo di fornire informazioni sullo stipendio** (fascia o range) prima del colloquio o al momento dell'annuncio dell'offerta;
- **Divieto di chiedere la retribuzione** precedente ai candidati;
- **Diritto dei lavoratori** a vedere il proprio stipendio e la retribuzione media per ruolo/sexo, a cadenza annuale;
- **Impostazione di meccanismi oggettivi e neutrali** per valutare ruoli e progressioni salariali.

Dimensioni aziendali	Reporting obbligatorio	Frequenza
≥ 250 dipendenti	Da luglio 2027, annuale	Annuale (2026 dati)
150-249 dipendenti	Da luglio 2027, ogni 3 anni	Ogni 3 anni
100-149 dipendenti	Da 2031, ogni 3 anni	Ogni 3 anni (2030 dati)

Perché è importante

Oltre ad adempiere a requisiti legali, queste misure:

- **Aumentano la fiducia** interna e la reputazione esterna dell'azienda;
- Favoriscono **decisioni retributive più eque** e riducono il divario salariale strutturale;
- Possono diventare un vantaggio **strategico in termini di attrattività** per i migliori talenti.

In sintesi:

- **Da luglio 2026:** obbligo di trasparenza sin dall'annuncio del lavoro;
- **Reporting retribuzioni:** obbligatorio per aziende medio-grandi già da luglio 2027;
- **Internazionalizzazione delle politiche HR:** trasparenza retributiva come leva di sviluppo culturale e reputazionale.

- NAVA Small Company si impegna ogni giorno a diffondere conoscenza e responsabilità, investendo in formazione e informazione di qualità.