

# **IMPEGNO SULLA TRASPARENZA SALARIALE EUROPEA**

Verso un mercato del lavoro più equo,  
trasparente e meritocratico

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 LHH**

In LHH, 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.

## **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.

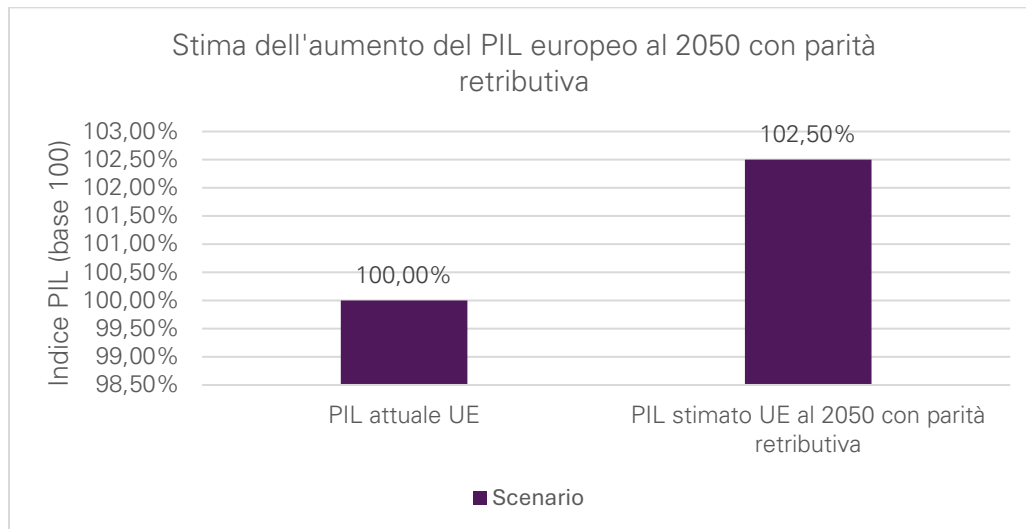
## **L'IMPATTO ECONOMICO DELLA PARITÀ RETRIBUTIVA**

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.

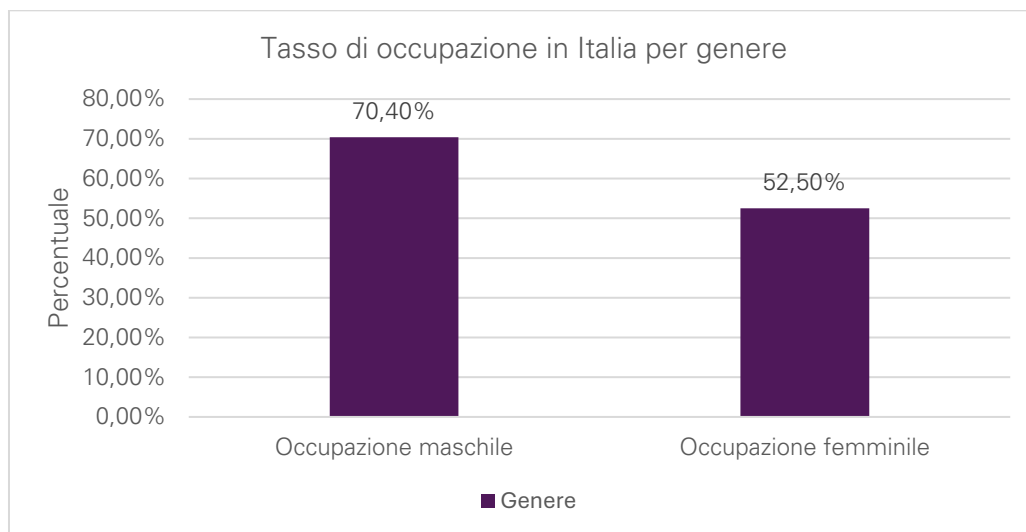
In Italia, il Gender Pay Gap "rettificato" si attesta ancora attorno al 5,6% secondo l'Istat, mentre il tasso di occupazione femminile è pari al 52,5% contro il 70,4% maschile.

Colmare questo divario significa liberare potenziale economico e sociale.

## STIMA DELL'AUMENTO DEL PIL EUROPEO CON PARITÀ RETRIBUTIVA



## TASSO DI OCCUPAZIONE IN ITALIA PER GENERE



## LA VISIONE DI LHH: EQUITÀ COME VANTAGGIO COMPETITIVO

LHH si pone come abilitatore di un mercato del lavoro più giusto, nel quale il talento è riconosciuto e valorizzato, indipendentemente dal genere. In un contesto in cui le nuove generazioni scelgono i datori di lavoro anche per i loro valori, l'equità retributiva diventa un vantaggio competitivo.

La trasparenza salariale è il futuro. LHH è già pronta.