



Addio al mistero dello stipendio: la trasparenza salariale diventa uno strumento di talent attraction

Indicare la RAL negli annunci aumenta del 30% la risposta dei candidati e salva la reputazione aziendale. L'analisi di Valtellina Lavoro.

Non è più solo una questione di etica, ma di sopravvivenza sul mercato del lavoro. Con il recepimento definitivo della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale, l'Italia segna la fine dell'era dello *stipendio riservato*. Attenzione però, non è vero che da giugno si potrà conoscere la retribuzione del vicino di scrivania, ma le aziende saranno obbligate a garantire la trasparenza salariale a tutti i propri dipendenti, eliminando dal principio eventuali disparità.

Valtellina Lavoro, società di ricerca e selezione che ha contribuito attivamente alla stesura del decreto attraverso un *discussion paper* presentato al Senato, lancia un monito alle imprese: la trasparenza non è un rischio burocratico, è un vantaggio competitivo immediato. Ed è in questo modo che la nuova direttiva va interpretata.

Il dato che cambia le regole: +30% di candidature quando la RAL è indicata nell'annuncio. I dati raccolti sul campo parlano chiaro: gli annunci di lavoro che indicano chiaramente il range retributivo registrano un tasso di risposta superiore del 30%. In un mercato dove il talento è scarso, l'opacità genera ansia e allontana i profili migliori.

"In oltre 25 anni di esperienza – spiega Valerie Schena Ehrenberger, CEO di Valtellina Lavoro – non abbiamo mai incontrato un'azienda che non avesse un budget in mente per una posizione. Il problema non è dire tutto, ma smettere di nascondere ciò che è già deciso. La trasparenza accelera i processi, riduce il turnover precoce e costruisce una fiducia che inizia ancora prima del primo colloquio e che, in un mercato del lavoro sempre più complesso, può davvero fare la differenza".

Oltre la norma: la rivoluzione culturale. Il nuovo Decreto introduce obblighi stringenti che cambieranno il volto del recruiting in Italia: per prima cosa sarà obbligatorio indicare il range retributivo già nelle prime fasi del processo di selezione, sarà vietato chiedere lo storico retributivo dei candidati, e saranno introdotte sanzioni se il gender pay gap dovesse superare il 5%.

"Ma la sfida vera – aggiunge Valerie Schena Ehrenberger – non è tecnica, è culturale. Il malumore di molte aziende sull'indicazione della RAL nasconde spesso un problema di fondo legato ad offerte non più allineate ai valori del mercato attuale. Per superare questo ostacolo, quindi, sarà necessario costruire range retributivi realistici basati su dati di mercato certi, riscrivere le job description per renderle credibili, chiare e attrattive e certificare i percorsi di carriera interni, affinché tutte le promozioni siano frutto di criteri oggettivi e non di percezioni. Io credo che la trasparenza sia l'antidoto allo scetticismo e solo le aziende che saranno in grado di accogliere questo cambio di paradigma non solo eviteranno sanzioni, ma diventeranno le più desiderate dai talenti che, oggi più che mai, prima di inviare un CV chiedono chiarezza, etica e rispetto".



La check-list di autovalutazione creata da Valtellina Lavoro. La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale sta accelerando un cambiamento già in atto che pretende maggiore chiarezza su retribuzioni, processi di selezione e percorsi di crescita. Ma al di là della compliance normativa, la vera sfida è costruire sistemi coerenti, sostenibili e credibili nel tempo.

La check-list ideata da Valtellina Lavoro nasce proprio con questo obiettivo: aiutare le aziende a comprendere il proprio livello di readiness e individuare eventuali aree di miglioramento, sia dal punto di vista normativo sia dal punto di vista organizzativo. La trasparenza, infatti, non si costruisce con un documento o un annuncio scritto meglio, ma richiede processi, dati, coerenza e soprattutto metodo. Un processo di selezione e percorsi di carriera strutturati, tracciabili e bias free non sono solo una buona pratica, ma l'unico modo per essere realmente compliant con la direttiva e per costruire un ambiente di lavoro sano e capace di premiare davvero il merito.

Società di ricerca e selezione di personale, di consulenza HR e di outplacement che fornisce – grazie a un network di professionisti altamente qualificati – consulenza completa e di alto valore aggiunto ad aziende clienti e candidati