

**VALTELLINA LAVORO**

SOCIETÀ DI RICERCA E SELEZIONE DEL  
PERSONALE

---

# TRANSPARENZA SALARIALE

CHECK-LIST DI  
AUTOVALUTAZIONE  
DIRETTIVA UE 2023/970



Valtellina Lavoro



# Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta del 30 aprile 2026, ha approvato in via definitiva il decreto legislativo di recepimento della Direttiva UE 2023/970, la cosiddetta direttiva europea sulla trasparenza salariale.

L'obiettivo della normativa è rafforzare il principio della parità retributiva tra uomini e donne attraverso maggiore trasparenza nei processi di selezione, nelle politiche retributive e nei percorsi di crescita professionale.

## COSA CAMBIA CONCRETAMENTE PER LE AZIENDE?

1. **Trasparenza retributiva:** il range di retribuzione va comunicato già nel annuncio di lavoro o comunque nelle prime fasi di recruiting;
2. **Divieto di chiedere la retribuzione attuale** durante il colloquio di selezione;
3. I dipendenti potranno **richiedere informazioni sui livelli retributivi medi** relativi a ruoli comparabili, suddivisi per genere;
4. **Obbligo di monitoraggio** del *gender pay gap* e reportistica condivisa per aziende oltre 100 dipendenti;
5. Necessità di misure correttive nel caso il gap superasse il 5%;
6. **Processi di selezione e valutazione strutturati, documentabili e non discriminatori;**
7. Trasparenza sui criteri utilizzati per  **aumenti retributivi, avanzamenti e promozioni interne.**

# Direttiva UE 2023/970

## Check-list di autovalutazione

### Stato di preparazione aziendale

La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale sta accelerando un cambiamento già in atto: 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.

#### QUANTO E' PRONTA LA TUA AZIENDA?

Le organizzazioni che affronteranno questo cambiamento in modo strutturato potranno trasformare un obbligo normativo in una leva di:

- attrattività;
- employer branding;
- fiducia interna;
- retention.

La checklist che segue nasce proprio con questo obiettivo: aiutare le aziende a comprendere il proprio livello di preparazione e individuare eventuali aree di miglioramento, sia dal punto di vista normativo sia organizzativo.

Compilala in pochi minuti e scopri dove la tua azienda è già solida — e dove invece può fare la differenza intervenire in modo mirato.



# Check-list di autovalutazione

## Istruzioni alla compilazione:

Assegna un punteggio per ogni affermazione

- 2 punti = SI, già implementato in modo strutturato
- 1 punto = Parziale / non formalizzato
- 0 punti = NO, non presente

### 1. TRASPARENZA IN FASE DI RECRUITING (MAX 12 PUNTI)

- La RAL o il range retributivo è indicato negli annunci
- Il range è realistico e coerente con il mercato ed il livello medio interno
- Non vengono richieste informazioni sulla retribuzione attuale
- Le job description sono chiare e aderenti alla realtà
- Il processo di selezione è comunicato (step, tempi, interlocutori)
- I candidati ricevono feedback (anche negativi)

Totale sezione: \_\_\_ / 12

### 2. PROCESSO DI SELEZIONE EQUO E NON DISCRIMINATORIO (MAX 10 PUNTI)

- Il processo è progettato per essere non discriminatorio
- Recruiter e manager sono formati su bias cognitivi
- Esistono criteri di valutazione strutturati
- Le decisioni sono documentabili e basate su elementi oggettivi
- Gli strumenti di selezione sono coerenti e comparabili

Totale sezione: \_\_\_ / 10

### 3. STRUTTURA RETRIBUTIVA E ALLINEAMENTO INTERNO (MAX 10 PUNTI)

- Esistono criteri chiari per definire le retribuzioni
- È garantita equità tra ruoli comparabili
- È possibile fornire dati sui livelli retributivi medi
- L'azienda monitora il gender pay gap
- Le retribuzioni sono aggiornate rispetto al mercato

Totale sezione: \_\_\_ / 10

#### **4. PERCORSI DI CARRIERA E PROMOZIONI (MAX 10 PUNTI)**

- Esistono criteri definiti per aumenti e promozioni
- I criteri sono comunicati ai dipendenti
- Le decisioni sono basate su elementi oggettivi
- I manager sono allineati sui criteri
- I dipendenti sanno cosa serve per crescere

TOTALE SEZIONE: \_\_\_ / 10

#### **5. PROCESSI E GOVERNANCE (MAX 10 PUNTI)**

- I processi HR/Risorse Umane sono documentati e coerenti
- Esiste una responsabilità chiara sulla trasparenza salariale
- L'azienda è pronta alla rendicontazione (se applicabile)
- Sono previste azioni correttive su eventuali gap
- I dati retributivi sono strutturati e accessibili

TOTALE SEZIONE: \_\_\_ / 10

#### **6. COMUNICAZIONE E CULTURA AZIENDALE (MAX 8 PUNTI)**

- L'azienda promuove una cultura di equità e trasparenza
- Il sistema retributivo è percepito come equo
- Le informazioni sono accessibili e comprensibili
- Il management è allineato nella comunicazione

TOTALE SEZIONE: \_\_\_ / 8

**PUNTEGGIO TOTALE: \_\_\_ / 60**

**NOTE:**

# Interpretazione del risultato

## **50 – 60 punti → Avanzato**

Sistema strutturato e già in linea con la direttiva. Focus su ottimizzazione, formalizzazione e comunicazione.

## **35 – 49 punti → Intermedio**

Buona base, ma con elementi non coerenti o non formalizzati. Rischio: disallineamento interno e percezione di inequità.

## **20 – 34 punti → In sviluppo**

Processi presenti ma frammentati. Necessaria strutturazione per evitare criticità normative e reputazionali.

## **0-19 punti → Critico**

**Intervento prioritario. Alto rischio su compliance, attrattività e retention.**



## SAPEVI CHE ...

- ✓ ... un punteggio **alto nel recruiting ma basso sulle carriere interne** indica **rischio di turnover**.
- ✓ ... un punteggio alto sulla struttura retributiva ma basso sulla comunicazione indica **rischio reputazionale interno**.
- ✓ ... un punteggio basso sulla selezione equa espone a **rischi normativi diretti oltre a bassa attrattività**.

# In sintesi

La trasparenza non si costruisce con un documento o un annuncio scritto meglio. Richiede processi, dati e coerenza organizzativa. E, soprattutto, richiede metodo.

Un punto è particolarmente importante: **un processo di selezione e percorsi di carriera strutturati, tracciabili e bias free non sono solo una buona pratica — è l'unico modo per essere realmente compliant con la direttiva.**

## IL VALORE AGGIUNTO DI VALTELLINALAVORO

ValtellinaLavoro affianca le aziende in modo operativo proprio su questi aspetti, trasformando un obbligo normativo in un sistema sostenibile e funzionale nel tempo.

In concreto, possiamo supportarvi su più livelli:

- Definizione di range retributivi e benchmark di mercato
- Revisione e strutturazione dei processi di selezione
- Costruzione di sistemi di valutazione oggettivi
- Assessment strutturati
- Formazione del personale aziendale su bias cognitivi e selezione equa
- Definizione di criteri di crescita e percorsi di carriera
- Supporto nell'implementazione della direttiva

**Il nostro obiettivo non è rendere le aziende semplicemente “conformi”, ma aiutarle a costruire sistemi credibili, attrattivi e sostenibili.** Perché è su questo che si gioca, oggi, la differenza nel mercato del lavoro.



# 25 anni di storie di persone, imprese e territorio. Grazie per la vostra fiducia!

## I NOSTRI SERVIZI

1. **Ricerca e Selezione del Personale**
2. **Assessment**
3. **Employer Branding**
4. **Consulenza** Recruiting e Development
5. **Formazione**



In 25 anni abbiamo visto il mondo del lavoro cambiare, le aziende evolversi e le persone reinventarsi. E noi con loro, innovando, anticipando i cambiamenti e restando sempre al fianco di chi ci ha scelto, con la stessa attenzione umana che ci distingue da sempre. Siamo pronti per i prossimi 25 anni!

“

**VALTELLINA LAVORO, I TUOI CONSULENTI  
SPECIALISTI DEL MERCATO DEL LAVORO  
LOMBARDO.**





**aziende@valtellinalavoro.it**  
**(+39) 0342 21 25 82**



## **VALTELLINALAVORO SRL**

**Società di ricerca & selezione del personale**

autorizzata dal Min. Lav. il 26/02/2007 - prot. n. 5888 ed il  
07/07/2014 - prot. n. 8553

Via De Simoni, 11, 23100 Sondrio | C.F e P. IVA: 00788210144

Email [info@valtellinalavoro.it](mailto:info@valtellinalavoro.it) | PEC: [valtellinalavoro@pec.it](mailto:valtellinalavoro@pec.it)

Tel e WA Business: 0342-212582 | Web [www.valtellinalavoro.it](http://www.valtellinalavoro.it)

