

TRASPARENZA & GOVERNANCE

Le nuove priorità per le imprese



IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Awareness: quanti conoscono il Decreto Legislativo 96/2026?

85,4%

Ha sentito parlare della Normativa

14,6%

Non la conosce affatto

4,2/5

Score medio knowledge test

Il **78,2 %** risponde correttamente ad **almeno 4 domande**

Hai mai sentito parlare della Direttiva UE 2023/970 sulla parità e trasparenza retributiva, recepita in Italia con il Decreto Legislativo 96/2026?

Sì, la conosco nel dettaglio



22,0%

Sì, ne ho sentito parlare, ma non conosco i dettagli operativi



63,4%

No, è la prima volta che la sento nominare



14,6%

Il **14,6%** del campione non aveva mai sentito parlare della Normativa ed esce dal questionario di dettaglio.
Tra chi prosegue, però, **solo 1 su 4** dichiara di conoscerla davvero a fondo: la consapevolezza è diffusa ma in gran parte superficiale.

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Awareness: quanti conoscono il Decreto Legislativo 96/2026?

Conoscenza dichiarata e conoscenza effettiva (knowledge test) a confronto, per genere

DONNE

DICHIARATA

31,1%

dice di conoscerla nel dettaglio

EFFETTIVA · 5/5

64,3%

risponde corretto a tutte e 5

Score medio: **86,6%** di risposte corrette

UOMINI

DICHIARATA

16,4%

dice di conoscerla nel dettaglio

EFFETTIVA · 5/5

48,9%

risponde corretto a tutte e 5

Score medio: **81,4%** di risposte corrette

Il dato dichiarato è confermato dai fatti: le donne non solo dicono di conoscerla di più, ma la conoscono davvero. **Il 64,3%** fa punteggio pieno contro il 48,9% degli uomini.

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Gli errori più frequenti

→ Domande

Su cosa interviene la Normativa?

83,4%

All'interno di un annuncio di lavoro, l'azienda cosa è tenuta ad indicare?

93,4%

Quali informazioni sulla retribuzione si possono chiedere ad un colloquio?

79,0%

Cosa puoi sapere sullo stipendio dei tuoi colleghi e delle tue colleghe?

83,4%

Si potranno conoscere i criteri utilizzati per determinare retribuzione e progressioni salariali?

76,9%

■ Corretta ■ Errata ■ Non so

→ Risposte errate più frequenti

Fissa una soglia di salario minimo orario obbligatorio: **6,2%**

- Titolo posizione + benefit: **2,8%**
- Gli anni di esperienza: **1,7%**

- Si può chiedere la RAL: **6,2%**
- Si può chiedere la RAL passata, ma non quella attuale: **3,4%**

- Vedrò lo stipendio esatto del collega: **5,2%**
- Resterà tutto riservato: **3,8%**

No, le aziende potranno mantenere riservati i criteri decisionali: **4,1%**

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Gli errori più frequenti

SI SOTTOVALUTA UNA TUTELA

RAL al colloquio

Il 9,6% crede ancora che l'azienda possa chiedere la storia retributiva del candidato (in tutto o in parte). È esattamente ciò che il Decreto vieta - art. 5.

SI SOVRASTIMA UN DIRITTO

Stipendio dei colleghi

Il 5,2% pensa di poter conoscere lo stipendio esatto del collega accanto. La norma dà accesso solo al livello retributivo medio per ruolo - art. 7.

SI CONFONDE L'OGGETTO

Obiettivo del Decreto

Il 6,2% lo scambia per un salario minimo orario obbligatorio: "trasparenza retributiva" viene assimilata a "minimo salariale".

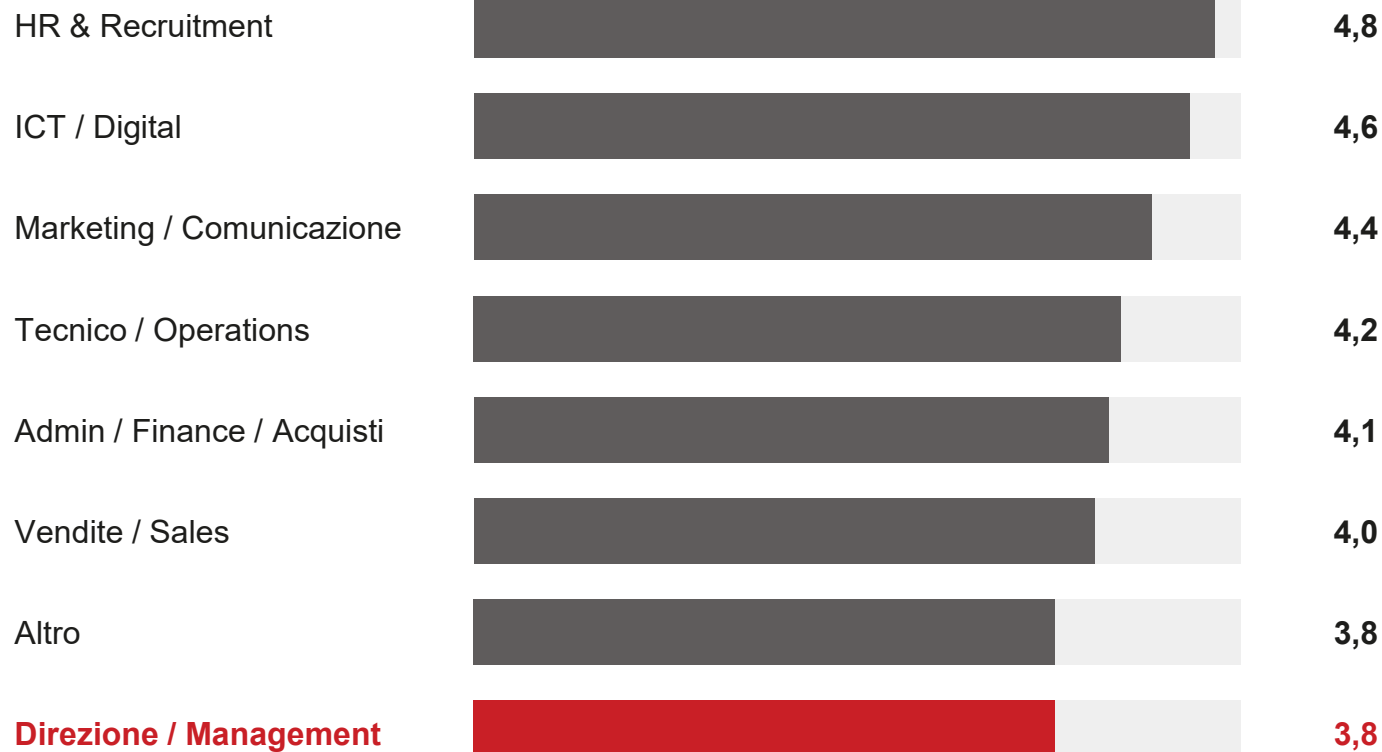
SI IGNORA UNA LEVA

Conoscenza dei criteri

È la domanda con più incertezza (il 18,3% risponde "non so"): in molti ignorano di avere diritto a conoscere i criteri di progressione - art. 6.

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Chi conosce meglio la Normativa?



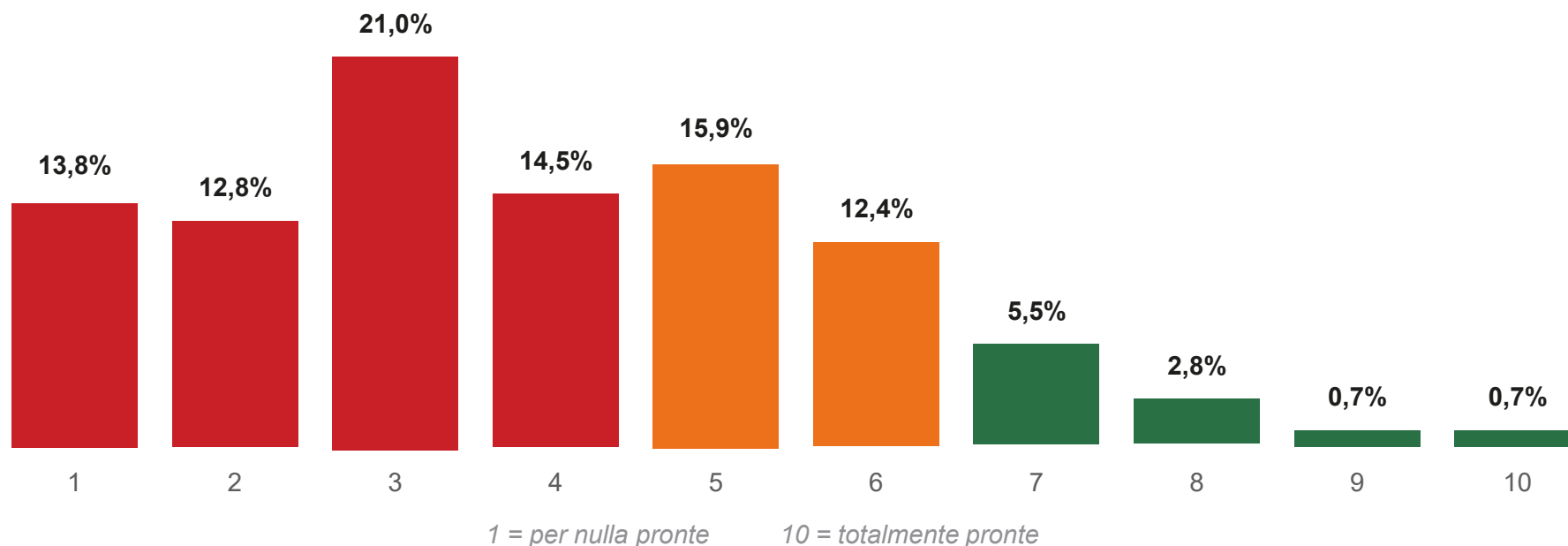
HR (4,8) e ICT (4,6) guidano. La Direzione / Management è ultima con un punteggio di 3,8 - proprio chi dovrebbe guidare l'adeguamento è il meno preparato sulla Normativa.

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Quanto sono pronte le aziende? Il giudizio del panel

*Pensando alle aziende italiane, quanto ritieni siano pronte a recepire e applicare questa Direttiva?
Indica il livello di prontezza su una scala da 1 (Per nulla pronte) a 10 (Totalmente pronte).*

Media: 3,9/10



Quasi due terzi (62,1%) danno un voto pari o inferiore a 4. Lo scetticismo non nasce da scarsa conoscenza della legge da parte dei lavoratori e delle lavoratrici, ma dalla sfiducia nella capacità delle aziende di applicarla.

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Quanto sono pronte le aziende? Il giudizio del panel

La diffidenza verso le aziende non è pregiudizio: rispecchia l'impreparazione di chi le guida

IL MANAGEMENT È IMPREPARATO

3,8/5

Score più basso tra tutte le funzioni

Chi dovrebbe disegnare e applicare le politiche retributive conosce la Normativa meno di HR, ICT e perfino del dato medio.

LE PERSONE NON SI FIDANO

62,1%

Giudica le aziende impreparate

Solo il 9,7% le ritiene pronte (voto ≥ 7). La prontezza media percepita si ferma a 3,9/10.

Il messaggio si chiude su sé stesso: le persone percepiscono come impreparate proprio le aziende il cui vertice, sul tema, lo è davvero. **La sfiducia è la lettura corretta di un gap reale.**

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Le ragioni dello scetticismo

Macro-tematica	%	Evidenze principali
Resistenza culturale e mentalità arretrata	37%	Emerge una limitata propensione al cambiamento per un tema culturale: parlare di RAL in Italia è ancora un tabù.
Disinformazione e persistenza di pratiche salariali poco trasparenti	28%	Emerge la persistenza di pratiche salariali poco trasparenti e una preparazione ancora disomogenea nell'applicazione della Normativa.
Aziende poco strutturate, maggioranza di PMI	22%	Le PMI vengono considerate le realtà maggiormente esposte alle difficoltà di adeguamento. Si segnalano carenze in termini di processi HR formalizzati, sistemi di monitoraggio e competenze specialistiche.
Timore di aggiramento della Normativa	10%	Molti rispondenti temono che la Normativa venga recepita solo parzialmente, attraverso interpretazioni e pratiche che ne limitino l'efficacia.
Fiducia nell'adeguamento alla Normativa	2%	Solo le organizzazioni più strutturate sono considerate già sufficientemente preparate o in fase avanzata di adeguamento.

% delle risposte aperte che toccano il tema (multi-tema)

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

Le ragioni dello scetticismo

Macro-tematica	%	Evidenze principali
Resistenza culturale e mentalità arretrata	37%	Emerge una limitata propensione al cambiamento per un tema culturale: parlare di RAL in Italia è ancora un tabù.
Impreparazione organizzativa, disinformazione, soprattutto nelle PMI	28%	Molte PMI non dispongono di strutture HR, processi e criteri retributivi sufficientemente formalizzati. Persistono lacune nella conoscenza del decreto e nella capacità di tradurlo in procedure operative.
Politiche retributive poco trasparenti: timore del “gioco al ribasso”	22%	La RAL precedente continua a orientare le offerte; molti annunci non indicano range o lo fanno in modo poco significativo. La trasparenza è vista anche come strumento per far emergere disparità salariali già presenti.
Timore di aggiramento della Normativa	10%	Molti rispondenti temono che la Normativa venga recepita solo parzialmente, attraverso interpretazioni e pratiche che ne limitino l'efficacia.
Fiducia nell'adeguamento alla Normativa	3%	Solo le organizzazioni più strutturate sono considerate già sufficientemente preparate o in fase avanzata di adeguamento.

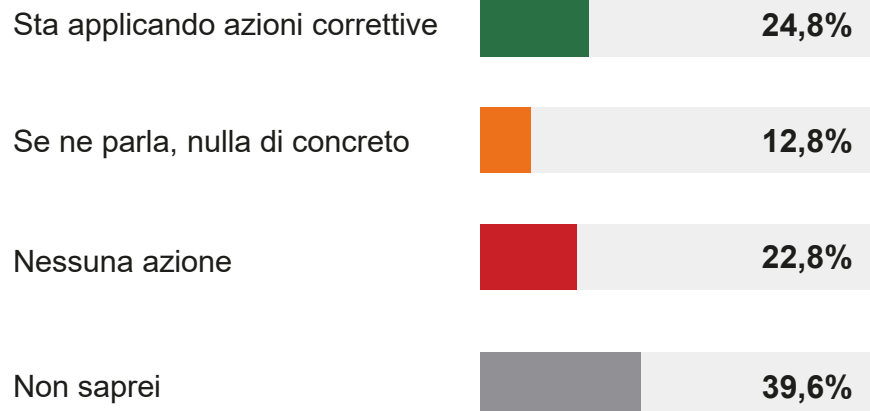
% delle risposte aperte che toccano il tema (multi-tema)

IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

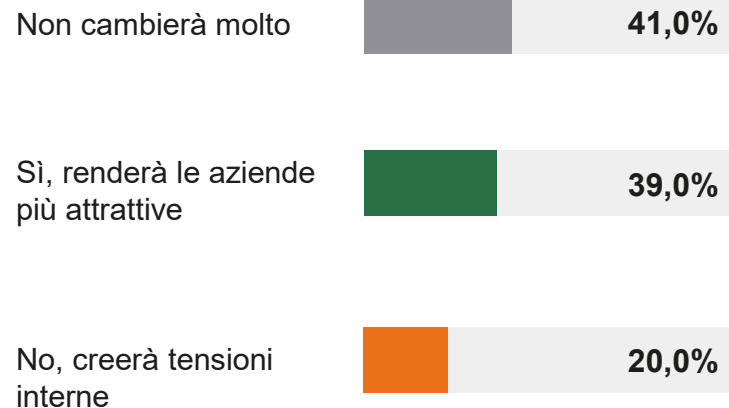
Stato dell'arte: adeguamento alla Normativa e impatto atteso

Cosa dichiarano i lavoratori e le lavoratrici sulla loro azienda e sul mercato del lavoro

Che tu sappia, la tua attuale azienda si sta già muovendo per adeguarsi alla Direttiva?



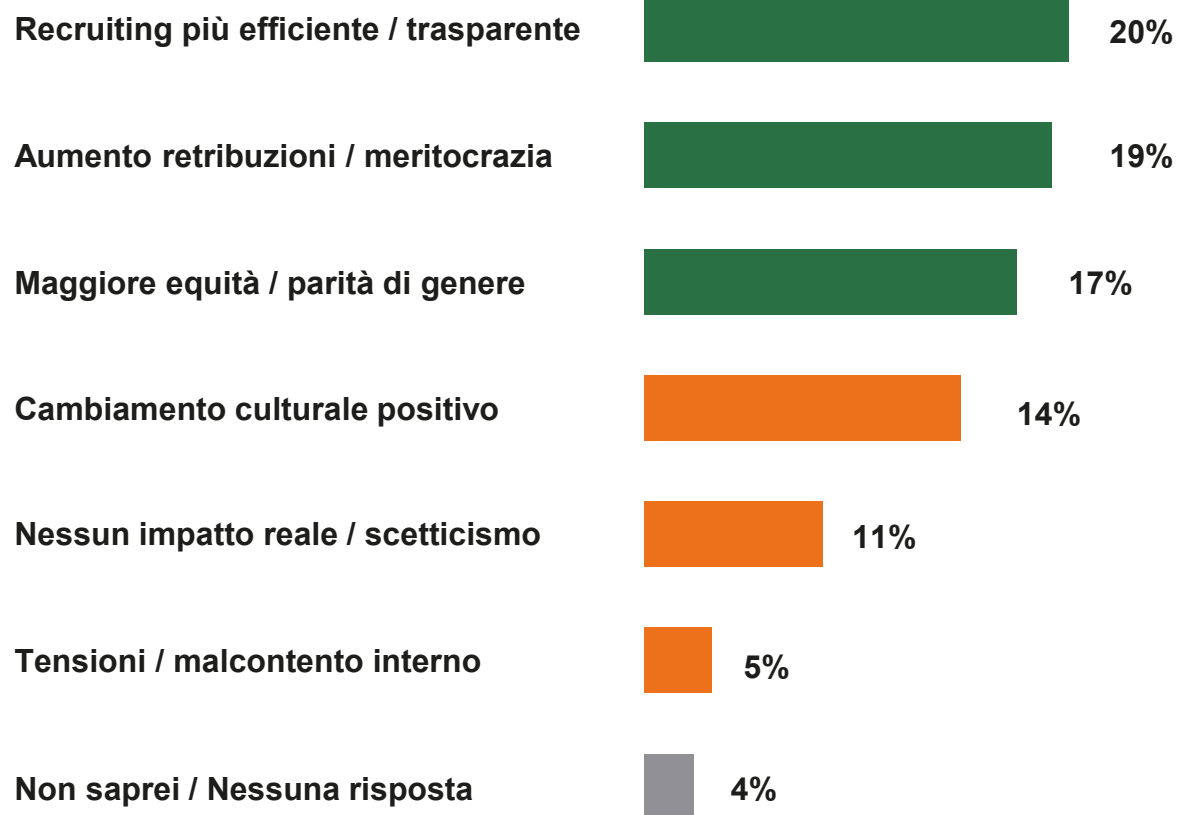
Secondo te, la trasparenza retributiva obbligatoria aiuterà le aziende a trattenere e attrarre i profili migliori?



IL QUESTIONARIO SU LAVORATORI E LAVORATRICI

L'impatto atteso dai lavoratori e dalle lavoratrici

Quale pensi sarà il principale impatto della trasparenza retributiva nel mondo del lavoro?



DALLE RISPOSTE

“Molte persone si renderanno conto di essere non adeguatamente retribuite.”

“Dovrebbe ridurre il gap di stipendi tra uomini e donne a parità di mansioni.”

“Fatta la legge, trovato l'inganno: le differenze esisteranno sempre.”

IL CONFRONTO TRA I DUE PUNTI DI VISTA

LAVORATORI / LAVORATRICI

SOCIETÀ DI SELEZIONE

Giudizio sull'impegno

62,1% le giudica impreparate

>80% segnala budget minimo o nullo

Il nodo sulla RAL

Il 9,6% crede ancora si possa chiedere

Il 48% delle aziende sottovaluta il divieto

La lettura prevalente

Equità di genere e recruiting più snello

Evoluzione del ruolo degli e delle Head Hunter a "facilitatori" del dialogo tra le parti

Convergenza: **entrambi i lati fotografano aziende ferme**. La differenza è la lettura - i lavoratori e le lavoratrici la vivono come **sfiducia**, le aziende di ricerca e selezione come spazio di azione per diventare **acceleratori** del dialogo tra aziende finali, candidati e candidate.

DATI LEGALI & CONTATTI GENERALI



Via Natale Battaglia, 12 | 20127 Milano (MI)



C.F. e P.IVA 03287420610 | Aut. Min. Lav. 13/I/0013737



02 2951 1023



huntersgroup@huntersgroup.com