

Annunci di lavoro, l'obbligo di indicare la retribuzione prevista: cosa cambia con il nuovo decreto sulla trasparenza di Diana Cavalcoli

La quota di offerte di lavoro con indicazione del salario è cresciuta dal 20% al 36% in poco più di un anno. Ma l'Europa è divisa: il Regno Unito guida sul fronte della trasparenza mentre Germania e Spagna restano fanalini di coda (Fonte: <https://www.corriere.it/> 26 maggio 2026)



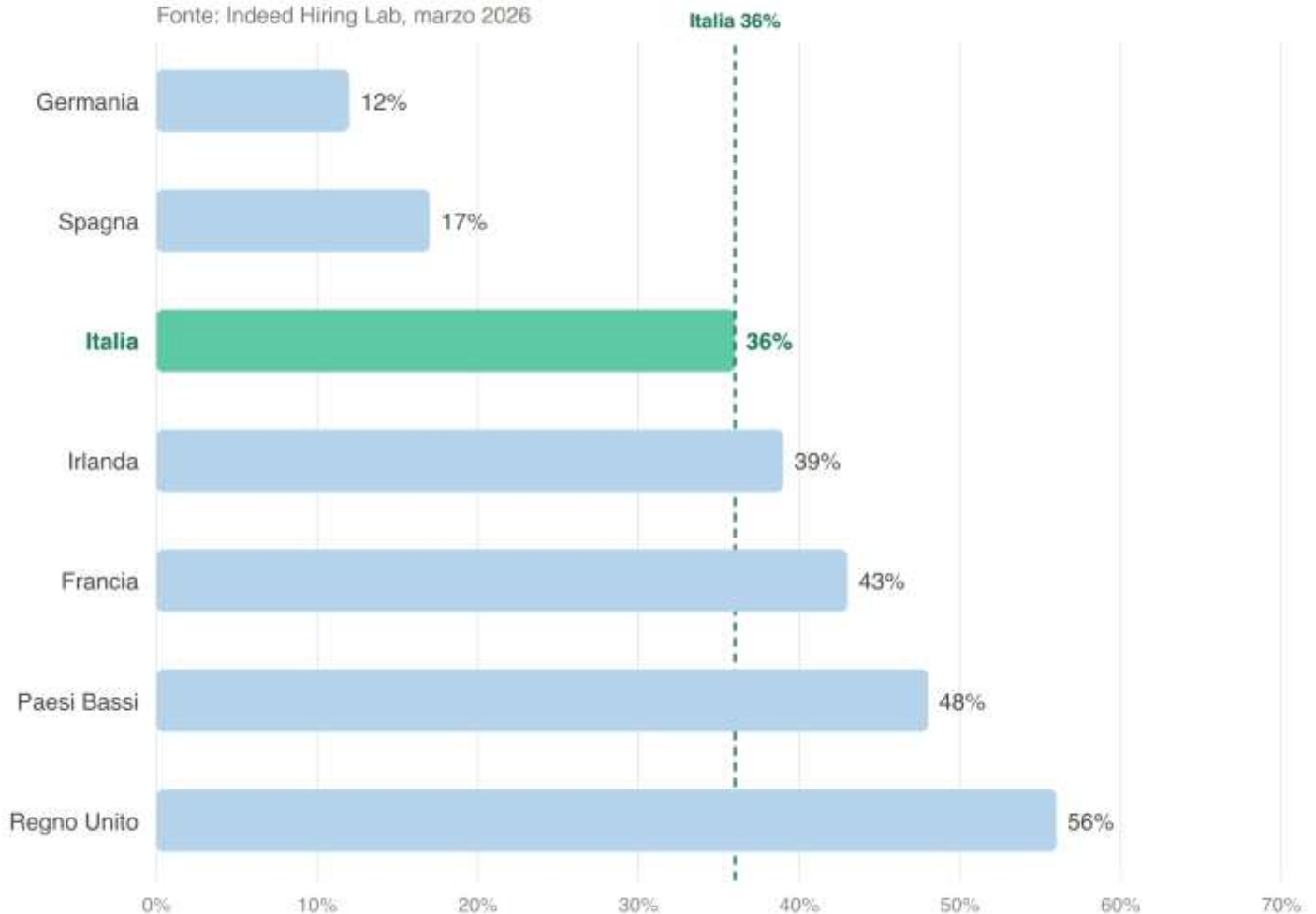
Cercare lavoro in Italia significa, il più delle volte, candidarsi per una posizione senza sapere quanto si guadagnerà. **Solo il 36% degli annunci pubblicati indica infatti la retribuzione prevista:** poco più di uno su tre. Un dato in netto miglioramento rispetto al 20% di inizio 2025, ma la strada verso la piena trasparenza salariale è ancora lunga. A segnalarlo è l'Indeed Hiring Lab, il dipartimento di ricerca economica della piattaforma, che ha analizzato gli annunci in sette grandi economie europee.

Europa spaccata sulla trasparenza

Il divario tra i Paesi è notevole. Il Regno Unito guida la classifica della trasparenza con il 56% degli annunci che indicano il salario, seguito dai Paesi Bassi (48%), dalla Francia (43%) e dall'Irlanda (39%). L'Italia si colloca a metà strada, davanti alla Spagna (17%) e soprattutto alla Germania, ultima con appena il 12%.

Quota di annunci con indicazione del salario per paese

Fonte: Indeed Hiring Lab, marzo 2026



Range sì, ma le cifre esatte sono rare

Tra gli annunci che dichiarano il compenso, la grande maggioranza si limita a indicare una forbice - un minimo e un massimo - piuttosto che una cifra precisa. **In Italia solo il 10% degli annunci con informazioni salariali riporta un importo esatto**, il secondo dato più basso d'Europa dopo i Paesi Bassi (8%). All'opposto, nel Regno Unito il 32% degli annunci cita una cifra precisa; Spagna e Francia seguono entrambe al 24%.

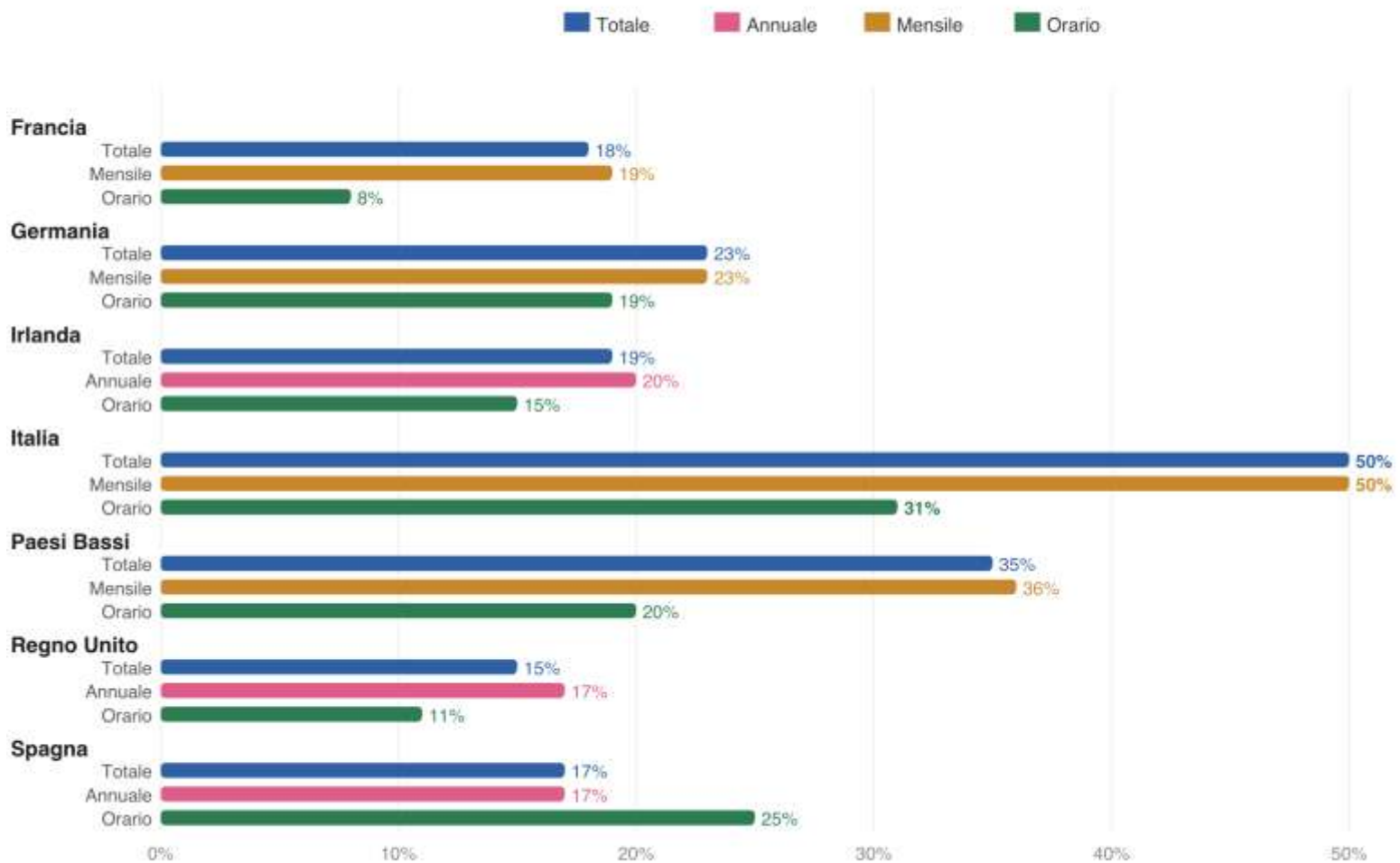
Le forchette italiane: più ampie d'Europa

Non tutti i range, però, si equivalgono. Quello che emerge dalla ricerca dell'Indeed Hiring Lab è che le forchette salariali italiane sono le più ampie tra i sette Paesi analizzati. **La mediana dei range corrisponde al 50% del limite inferiore**: un annuncio che indichi 3.000 euro al mese tipicamente arriva fino a 4.500. Un margine enorme rispetto, per esempio, al Regno Unito, dove il range orario mediano è pari all'11% del minimo - equivalente a un'offerta da 15 a 16,65 sterline l'ora. Range così ampi **riducono di fatto l'utilità dell'informazione fornita**. Sapere che uno stipendio potrebbe oscillare del 50% non consente al candidato di valutare con chiarezza se

l'offerta sia in linea con le proprie aspettative o con il mercato. Il risultato, paradossalmente, è che la trasparenza formale non corrisponde a trasparenza sostanziale.

I range salariali italiani presentano una forchetta molto ampia

Fascia salariale mediana in % dello stipendio minimo, per frequenza retributiva, gennaio 2026–marzo 2026



Fonte: Indeed

La normativa europea sullo sfondo

I dati vanno letti sullo sfondo della direttiva europea sulla trasparenza retributiva, approvata nel 2023 e che gli Stati membri dovranno recepire entro giugno 2026. **L'Italia l'ha fatto con il decreto legislativo del 30 aprile scorso varato dal Consiglio dei Ministri.** La normativa obbligherà le aziende a **comunicare ai candidati le informazioni salariali prima del colloquio** e a rendere noti i criteri di progressione retributiva. L'aumento delle dichiarazioni salariali registrato nell'ultimo anno in Italia potrebbe essere, almeno in parte, una risposta anticipatoria a questo obbligo in arrivo. Obbligo che tuttavia appare depotenziato nel decreto del governo che esclude nelle valutazioni sulle retribuzioni le componenti riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea. **Si pensi ai superminimi ad personam o alle indennità occasionali di natura individuale.** Un approccio che si discosta dall'impostazione onnicomprensiva della Direttiva europea. Una scelta che riduce la trasparenza posto che superminimi, premi e riconoscimenti discrezionali sono l'ambito in cui si concentra il 20% di divario retributivo nel settore privato.