



Il Sole 24 ORE

Fondato nel 1865
Quotidiano Politico Economico Finanziario Normativo

FTSE MIB 49775,16 -0,52% | SPREAD BUND 10Y 76,34 +2,42 | SOLE24ESG MORN. 1681,35 -1,00% | SOLE40 MORN. 1797,87 -0,54% | Indici & Numeri → p. 31-35

2 Giugno
Quirinale aperto,
la parata a Roma:
oggi la Repubblica
italiana
festeggia gli 80 anni

di **Lina Palmerini** — a pagina 25
con gli interventi di
Francesco Clementi
Maurizio Gardini



L'IRAN MINACCIA ANCORA LE ROTTE DEL PETROLIO

Libano, Trump ferma gli attacchi reciproci di Israele e Hezbollah

Cappellini e Veronese — alle pagine 6 e 7



In fuga, via da Beirut sotto assedio

LA CRISI LIBANESE

L'escalation del conflitto ingrossa le file di chi scappa dalle bombe

Roberto Bongiorno — a pag. 8

DURO RICHIAMO

Mattarella: «La popolazione libanese colpita brutalmente in modo indebito»

— a pag. 9

PANORAMA

PATTO DI STABILITÀ

Energia, l'Europa verso l'ok alla flessibilità chiesta dall'Italia

Si va verso una quota di flessibilità per l'energia all'interno della clausola di salvaguardia che prevede deroghe al Patto di stabilità per gli investimenti nella difesa. Sarebbe questa l'indicazione che arriverà domani dalla Commissione Ue, accogliendo di fatto le richieste italiane. La flessibilità sarebbe prevista per investimenti e non per sussidi.

Perrone — a pag. 12

TECH

Nvidia entra nel pc: il chip sfida Apple e Intel

Si chiama RTX Spark la nuova scommessa di Nvidia, che lancia la sfida a Apple, Intel e AMD nel mercato dei processori. Il chip (nella foto in mano al ceo, Jensen Huang) arriverà nel laptop e nei desktop dei principali produttori a partire dall'autunno.



Buste paga, scatta la trasparenza

Lavoro

Dal 7 giugno al via le regole contro le discriminazioni a livello retributivo

Richieste di informazioni e colloqui di assunzione: ecco le nuove misure

Dal 7 giugno nuove regole di trasparenza sulle retribuzioni per contrastare le discriminazioni di genere. È stato infatti pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale di ieri, il decreto legislativo 96/2026 che attua la direttiva 2023/970. Il decreto introduce comunicazioni, differenziate anche in base alle dimensioni delle imprese, per permettere a sindacati e lavoratori di individuare disparità di trattamento. Oltre a nuove regole nei colloqui per le assunzioni di personale.

De Cesari, De Fusco, Falasca — a pag. 3



La danza. Robot danzanti al World Intelligence Expo 2026 di Tianjin in Cina.

Pechino, corsa degli aiuti di Stato

Concorrenza sleale

Le aziende cinesi ricevono sostegni da tre a otto volte superiori alla media Ocse

Nel 2024, le aziende cinesi hanno ricevuto aiuti di Stato da tre a otto volte superiori a rispetto alla media delle imprese con base nei 38 Paesi Ocse. Uno tsunami che spiazza i concorrenti e distorce la competizione sui mercati globali: nell'auto, nell'aerospazio, nei semiconduttori, nella siderurgia.

Di Donfrancesco — a pag. 13

INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Anthropic avvia l'iter di quotazione a Wall Street

Biagio Simonetta — a pag. 3

Politiche industriali, all'Europa serve più cooperazione rafforzata

Competitività

Confindustria accelera con Francia, Spagna e Germania per sostenere la crescita

Confindustria intensifica l'impegno con le confederazioni di Francia, Spagna e Germania - a settembre un nuovo incontro a Roma - per rafforzare il manufatturiero davanti alla concorrenza di Usa e Cina. Un cambio di rotta si impone per portare il settore al 20% del Pil Ue entro il 2035.

LOTTA ALLA BUROCRAZIA

LA UE RITROVI LO SLANCIO PRIMORDIALE

di Adriana Cerretelli

Ci vuole una paralizzante euro-sclerosi e due violenti shocks energetici per costringere l'Europa a uscire dal guscio e prendere il largo nei primi anni '90 per creare prima il Mercato unico e poi l'euro.

— a pagina 2

Piano Casa, Add Capital parte con 1,2 miliardi

Infrastrutture

Il veicolo ha già chiesto di imboccare il percorso accelerato, la fast track

Si chiama Add Capital ed è il nuovo veicolo che si candida a realizzare gli interventi del terzo pilastro, quello privato, del Piano casa italiano. Una piattaforma con una dote da 1,2 miliardi che ha già chiesto di imboccare il percorso accelerato, la fast track, prevista per gli investimenti oltre il miliardo di euro.

Latour e Landolfi — a pag. 7

IMMOBILIARE

Milano Santa Giulia torna italiana. A Bizzi & Partners per 150 milioni

Paola Dezza — a pag. 28

AGRIDÈ
OLIO EXTRA VERGINE DI OLIVA
ESSENZA DI FRANTOIO

IL PIANO DEL VIMINALE

Database, così viene riscritta l'identificazione di polizia

Ivan Cimmarusti — a pag. 20

LA GUIDA



Domani con Il Sole. Tutte le novità della maturità 2026

— a 2,90 euro più il quotidiano

Salute 24

Medici di famiglia. Ecco le carenze nelle province

Bartoloni e Finizio — a pag. 21

ABBONATI AL SOLE 24 ORE
Scopri le offerte
Isola24ore.com/abbonamenti
Servizio Clienti 02.30.32200

Nei colloqui selettivi passa in primo piano lo stipendio iniziale offerto al candidato

Uffici del personale

La nuova normativa impone al datore di lavoro una chiarezza immediata

Giampiero Falasca

Le procedure di selezione del personale cambiano radicalmente con il decreto di attuazione della Direttiva (Ue) 2023/970 sulla trasparenza retributiva. Le nuove regole non si limitano a introdurre ulteriori obblighi informativi, ma modificano profondamente la logica con cui le imprese devono gestire la selezione del personale, imponendo un approccio più trasparente e oggettivo già nella fase precedente all'assunzione.

Finora in molte realtà aziendali era prassi consolidata chiedere ai candidati informazioni sulla retribuzione percepita presso il datore attuale o precedente e utilizzare tale dato come punto di riferimento per formulare la proposta economica. Parallelamente, non era raro che l'azienda fornisse poche informazioni sul trattamento retributivo associato alla posizione da coprire, rinviando ogni discussione alla fase finale della trattativa.

Con l'entrata in vigore del nuovo decreto questo schema viene ribaltato. Da un lato, il datore deve fornire subito informazioni sulla retribuzione offerta; dall'altro, non può più acquisire dati sulla retribuzione storica del candidato. L'obiettivo perseguito dalla Direttiva europea e dal decreto attuativo è di evitare che eventuali differenze retributive maturate nel corso della carriera continuino a produrre

effetti anche nei rapporti di lavoro successivi, perpetuando discriminazioni o disparità non giustificate.

Il cuore della riforma è contenuto nell'articolo 5 del decreto, dedicato alla trasparenza retributiva prima dell'assunzione. La norma interviene su tre aspetti diversi del processo di selezione.

Il primo riguarda le informazioni che devono essere fornite ai candidati. Prima dell'assunzione devono essere comunicate la retribuzione iniziale prevista per la posizione oppure la relativa fascia retributiva, determinata sulla base di criteri oggettivi e neutrali sotto il profilo del genere. Devono inoltre essere indicate le pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato alla posizione. È richiesto che tali informazioni siano rese disponibili fin dall'avvio della procedura di selezione, preferibilmente già negli avvisi e nei bandi che pubblicizzano l'opportunità di lavoro; in ogni caso, devono essere fornite prima del colloquio o con modalità idonee a garantire una trattativa informata e trasparente. Non è quindi più sufficiente fornire questi elementi nelle fasi finali della trattativa: la trasparenza deve caratterizzare sin dall'inizio la procedura di selezione.

La norma non impone necessariamente l'indicazione di un importo fisso. Il datore di lavoro può comunicare anche una fascia retributiva, purché coerente con la posizione e determinata sulla base di criteri oggettivi. Si tratta di una scelta che consente di mantenere margini di flessibilità nella negoziazione individuale, senza rinunciare all'obiettivo di rendere conoscibili in anticipo le condizioni economiche essenziali dell'offerta (da escludere, quindi, fasce troppo ampie).

Il secondo intervento riguarda il di-

vieto di acquisire informazioni sulla retribuzione percepita dal candidato nei rapporti precedenti. Ai candidati non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Il divieto appare formulato in termini particolarmente ampi e sembra riferirsi all'intero trattamento economico, comprese le componenti accessorie e variabili, coerentemente con la definizione di retribuzione adottata dal decreto, che comprende salario o stipendio base, premi, benefit e ogni altra utilità riconosciuta in relazione al rapporto di lavoro.

Particolarmente significativa è la seconda parte della disposizione. Il legislatore stabilisce, infatti, che le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalità dal datore di lavoro e precisa che il divieto opera anche quando la fase di selezione o assunzione venga affidata a soggetti terzi. Di conseguenza, società di intermediazione, ricerca e selezione, agenzie per il lavoro e altri intermediari autorizzati non possono raccogliere e trasmettere all'azienda dati relativi alla retribuzione storica del candidato,

neppure quando tali informazioni non vengano richieste direttamente dal futuro datore di lavoro.

Resta tuttavia aperto qualche dubbio interpretativo. Non è chiaro, ad esempio, se il divieto impedisca anche di acquisire informazioni esclusivamente qualitative circa l'esistenza di particolari istituti retributivi, come piani di long term incentive, stock option, phantom shares o compensi collegati a patti di non concorrenza, senza conoscerne il valore economico. Si tratta di una questione particolarmente rilevante per la selezione di dirigenti e figure manageriali.

Il terzo principio introdotto dall'articolo 5 impone che l'intera procedura di selezione e assunzione sia condotta in modo non discriminatorio. La norma aggiunge che gli avvisi e i bandi con cui vengono pubblicizzate opportunità di lavoro nel settore pubblico e privato devono essere redatti secondo criteri neutrali sotto il profilo del genere, anche con riferimento ai titoli professionali utilizzati. L'obbligo riguarda quindi non soltanto il contenuto economico delle offerte, ma anche il linguaggio e le modalità attraverso cui vengono individuati e selezionati i candidati (regola, questa, già esistente).

A queste novità si aggiunge un ulteriore obbligo recentemente previsto dal Dl 62/2026, che ha modificato il Dlgs 152/1997. Gli annunci di lavoro devono ora indicare il contratto collettivo nazionale applicabile al rapporto che si intende instaurare. Anche questa disposizione è destinata ad aumentare il livello di trasparenza delle procedure di selezione, consentendo ai candidati di conoscere fin dall'inizio il quadro normativo e contrattuale della posizione offerta.

Da definire se il divieto di chiedere informazioni al lavoratore valga anche per particolari istituti retributivi

© RIPRODUZIONE RISERVATA