



Manageritalia, trasparenza retributiva " leva strategica per equit  e competitivit 

Descrizione

(Adnkronos) - La trasparenza retributiva non   solo un adempimento normativo, ma una scelta strategica per rafforzare la fiducia nelle organizzazioni, promuovere lâ equit  e migliorare la competitivit  del sistema produttivo italiano. Ieri a Bologna, presso la sede Manageritalia Emilia-Romagna, due ore di intenso confronto tra imprese, manager e istituzioni per analizzare impatti, opportunit  e criticit  applicative della nuova normativa. L iniziativa ha rappresentato un momento di approfondimento tecnico e strategico su un tema che incide direttamente sui modelli organizzativi, sulle politiche di gestione delle risorse umane e sulla governance aziendale oltre ad essere uno strumento di contrasto alla discriminazione retributiva e di genere.

Ad aprire i lavori sono stati i saluti istituzionali di: Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia-Romagna, di Simone Pizzoglio, vicepresidente Manageritalia e Sonia Bonanno in rappresentanza dell Assessorato Sviluppo economico e green economy, energia, formazione professionale, Universit  e Ricerca della Regione Emilia-Romagna.

In Italia, il tema ha assunto un rilievo ancora pi  significativo alla luce delle criticit  esistenti sul fronte retributivo. Secondo lâ indagine - Total reward trend 2025  (Fonte: Elaborazioni Odm consulting - Gi Group su dati INPS), il gender pay gap medio italiano si   attestato intorno al 10,4%. Nel dettaglio, la differenza di retribuzione tra uomini e donne   risultata pari a -12,3% tra gli operai, -10% tra gli impiegati, -5,7% tra i quadri e -10,6% tra i dirigenti, evidenziando come il divario salariale abbia attraversato tutti i livelli professionali e lâ intera struttura organizzativa delle imprese.

La Direttiva europea sulla trasparenza retributiva - ha dichiarato Cristina Mezzanotte, presidente Manageritalia Emilia-Romagna - segna un passaggio decisivo verso un mercato del lavoro pi  equo e moderno. Per le imprese e per il management non si tratta soltanto di adeguarsi a nuovi obblighi normativi, ma di cogliere lâ opportunit  di rafforzare la cultura della meritocrazia, della responsabilit  e della fiducia organizzativa. La chiarezza sui criteri retributivi e sui percorsi di crescita contribuisce a valorizzare le competenze, a ridurre le disuguaglianze e a rendere le aziende pi  attrattive e competitive in un contesto economico sempre pi  orientato alla sostenibilit  e ai principi ESG. Noi di Manageritalia Deia (gruppo Diversity inclusion accessibility) sentiamo la Responsabilit  di tenere un faro acceso su questa trasformazione .

Il pomeriggio è proseguito con una tavola rotonda che ha messo a confronto autorevoli esponenti del mondo accademico, aziendale e delle relazioni industriali: Tiziano Treu, avvocato e professore emerito dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, partner WST Law & Tax - Linda Serra, fondatrice e ceo Work wide women - Marco Verga, direttore sviluppo persone e organizzazione Aeroporto Marconi di Bologna e presidente Aipd Emilia-Romagna - Matteo Della Rocca, head of industrial relation di Automobili Lamborghini spa.

Ritengo molto opportuna e tempestiva questa iniziativa di Manageritalia ha commentato Tiziano Treu per analizzare e discutere la direttiva europea in tema di parità. È importante che le imprese colgano questa opportunità per promuovere la parità fra i generi. I manager sono decisivi per gestire gli adempimenti richiesti, che sono ripresi anche dal decreto italiano di recepimento, in particolare per curare tutti i dati necessari a comparare i trattamenti di donne e uomini e per condurre con i sindacati le valutazioni per rimediare ai divari retributivi che siano evidenziati. Promuovere una piena parità fra i generi non solo un obiettivo di giustizia ma contribuisce a valorizzare il contributo delle donne alla competitività aziendale e alla qualità del lavoro.

Nel corso dell'incontro si è evidenziato come la Direttiva UE 2023/970 abbia introdotto obblighi quali la trasparenza nelle informazioni sulle retribuzioni già in fase di selezione, il diritto dei lavoratori a conoscere i criteri retributivi e i livelli medi salariali per categoria, oltre a sistemi di reporting sul gender pay gap per le organizzazioni di maggiori dimensioni. È emerso con chiarezza come si tratti di un cambiamento strutturale, capace di richiedere un'evoluzione culturale e organizzativa, oltre a un adeguamento dei sistemi di compensation e delle politiche di performance management.

Per il mondo manageriale, la trasparenza retributiva si configura come un fattore abilitante di una leadership responsabile e orientata alla sostenibilità sociale. Per le imprese, rappresenta un'occasione per rafforzare employer branding, attrattività dei talenti e coerenza con i criteri ESG.

Il confronto ha fornito, ai tanti manager presenti e collegati in streaming, strumenti interpretativi e operativi per accompagnare aziende e manager nel percorso di adeguamento alla normativa europea, trasformando un obbligo regolatorio in un'opportunità di innovazione organizzativa e di crescita competitiva.

??

lavoro

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Febbraio 20, 2026

Autore

redazione

default watermark