

Economia

ECONOMIA.LECCO@LAPROVINCIAUNICATV.IT
Tel. 0341.490.111

ECONOMIA.SONDRIO@LAPROVINCIAUNICATV.IT
Tel. 0342.511.555

Salari trasparenti da giugno 2026 «Sfida per le Pmi»

Lavoro. Nuova direttiva europea per favorire la parità tra colleghi e diminuire il divario di genere
Dell'Era: «Possibili difficoltà per le realtà piccole»

LECCO
MARTA COLOMBO

«Il recepimento della direttiva europea 2023/970, che stabilisce la trasparenza retributiva, anche nell'ottica della parità salariale tra uomini e donne, dovrà avvenire entro giugno 2026. Si tratta di un tema complesso soprattutto per il nostro tessuto produttivo, dominato da micro e piccole imprese, dove applicare criteri di trasparenza retributiva sarà molto complicato», spiega Matteo Dell'Era, presidente dell'Ordine dei consulenti del lavoro.

Il conto alla rovescia sulla pay transparency segna meno 365 giorni al termine ultimo per il recepimento da parte degli Stati membri della direttiva pubblicata a maggio 2023. Poi, nel 2027, scatterà l'obbligo per le aziende con oltre 150 dipendenti di presentare il primo report sulla trasparenza retributiva. Ma le aziende come si stanno muovendo? Secondo l'ultima Global Pay Transparency, realizzata da Mercer, in Europa solo il 7% delle imprese ha già un piano strutturato per affrontare la normativa.

«La normativa prevede il diritto di informazione sui livelli retributivi per garantire che la

parità salariale sia rispettata a parità di lavoro e inquadramento, ma tradurre questo in regole operative è una sfida, perché entrano in gioco elementi difficilmente quantificabili, come l'efficacia personale o la capacità, che giustificano differenze salariali legittime».

Passi concreti

Eppure, i nuovi obblighi potrebbero rivoluzionare il modo di operare delle direzioni delle risorse umane. Saranno necessari passi concreti: indicare le fasce retributive negli annunci di lavoro, garantire ai dipendenti il diritto di conoscere i criteri alla base del proprio stipendio, pubblicare report periodici sui divari retributivi di genere e implementare processi di mitigazione nel caso di gap superiori al 5%.

Dell'Era evidenzia inoltre le difficoltà pratiche nella gestione di questa nuova realtà: «Alcuni lavoratori preferiscono mantenere riservate le proprie informazioni salariali, altri sono più aperti. Le aziende dovranno gestire con attenzione queste diverse sensibilità, evitando che la trasparenza diventi fonte di tensioni interne». Per le grandi aziende strutturate è più semplice definire politiche

retributive orizzontali basate su criteri oggettivi; per le realtà piccole e artigiane, invece, la piena applicazione della normativa rischia di risultare quasi impraticabile. La direttiva punta a correggere una disparità storica: la differenza salariale di genere, spesso presente anche a parità di mansioni e inquadramento. «Se una lavoratrice scopre che la media salariale dei colleghi è superiore alla sua, potrà richiedere chiarimenti o un adeguamento», spiega Dell'Era.

L'applicazione

Tuttavia, occorre attendere i testi attuativi nazionali per comprendere nel dettaglio le modalità di applicazione.

In conclusione, pur condividendo l'obiettivo di parità, Dell'Era avverte che l'applicazione pratica potrà generare rigidità e potenziali conflitti se non gestita con equilibrio. «Sarà fondamentale un approccio flessibile e attento, per fare della trasparenza uno strumento di equità e non di divisione».

Il recepimento della direttiva è una sfida importante per aziende e risorse umane, che dovranno investire in sistemi di monitoraggio, policy interne e formazione. Un percorso complesso ma necessario per costruire una cultura della parità e della trasparenza, con benefici potenziali per la competitività e la reputazione aziendale.

Gli stipendi a Lecco

I REDDITI MEDI IN ITALIA E A LECCO

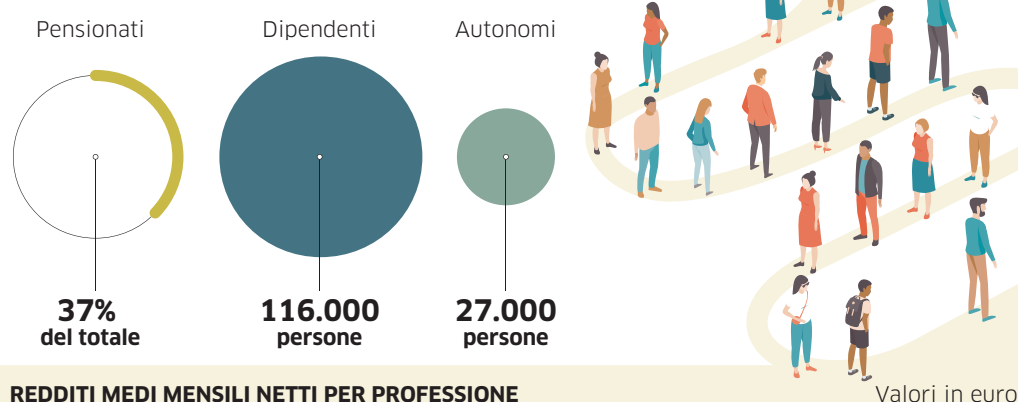
Lavoratori dipendenti



Pensionati



I CONTRIBUENTI IN PROVINCIA



REDDITI MEDI MENSILI NETTI PER PROFESSIONE



Stipendi

Stop al segreto in azienda Rispondere entro due mesi

In Europa le donne guadagnano in media il 13% in meno degli uomini per ogni ora. Tra le cause, l'opacità salariale. Sapere quanto guadagna

un collega maschio per lo stesso ruolo è spesso impossibile. La direttiva europea 2023/970, da recepire entro il 7 giugno 2026, permetterà di conoscere le retribuzioni medie per sesso e mansione. Stop alle clausole che vietano di parlare di stipendio. Una svolta per l'Italia del "segreto salariale". Le aziende risponderanno entro due mesi alle richieste sulle retribuzioni medie e giustificare i criteri di attribuzione di compensi diversi

per lo stesso ruolo. Vietato anche chiedere al candidato la retribuzione del lavoro precedente. Con almeno 250 lavoratori, la comunicazione è annuale, con inizio entro il 7 giugno 2027. Per aziende tra 150 e 249 dipendenti, la comunicazione è triennale. Stessa cadenza, per quelle tra 100 e 149, con scadenza 7 giugno 2031. Sotto i 100 dipendenti, l'invio è facoltativo, ma può diventare obbligatorio con norme nazionali. M.COL

Luce, gas e soluzioni energetiche Acinque risponde

Inviare i vostri quesiti all'indirizzo lucegas@laprovincia.it

in collaborazione con Acinque

Aderire a una Comunità Energetica Per i cittadini il beneficio è doppio

Prosegue il filo diretto su luce e gas. Gli esperti di Acinque Energia rispondono ai lettori de La Provincia di Como, Lecco e Sondrio su temi di interesse generale.

Quali sono i vantaggi per chi entra in una Comunità Energetica Rinnovabile? Giorgio M., Colico

Risponde Carlo Bernardi, Responsabile Energie Rinnovabili

e Mobilità Elettrica di Acinque Innovazione:

Entrare in una Comunità Energetica Rinnovabile (CER) significa produrre energia pulita insieme e condividerla tra cittadini, imprese e istituzioni dello stesso territorio.

Un'idea semplice, ma potente. E porta vantaggi per tutti. Per i cittadini, aderire a una CER permette di usare direttamente l'energia prodotta da impianti lo-

cali - come i pannelli solari installati sul tetto della scuola o del municipio - e ottenere un doppio beneficio: si risparmia sulla bolletta; si ricevono incentivi per ogni kilowattora condiviso. In pratica, si diventa "prosumer": un po' consumatori, un po' produttori. E nel frattempo si riduce l'uso dell'energia presa dalla rete nazionale, abbattendo anche le emissioni di CO₂. È un modo concreto per vivere in modo più sostenibile. Per le im-

prese, autoprodurre e condividere energia significa tagliare i costi fissi, proteggersi dai rincari e rafforzare l'immagine aziendale, dimostrando attenzione all'ambiente.

In più, si può accedere a incentivi statali, fondi del PNRR e agevolazioni fiscali. Le CER diventano anche un'opportunità per fare rete e sviluppare nuovi progetti con altri attori del territorio. Per gli Enti pubblici, partecipare a una CER vuol dire valorizzare il patrimonio pubblico: scuole,

palestre, uffici comunali possono ospitare impianti che producono energia per tutta la comunità.

Ma c'è di più: gli Enti possono anche coinvolgere i cittadini, rafforzando il senso di appartenenza e aiutando le famiglie più fragili a contenere le spese per l'energia. Le CER rappresentano quindi un'occasione concreta per fare squadra, generare valore condiviso e costruire un futuro energetico più equo e sostenibile.

Acinque Innovazione - società

del Gruppo Acinque, certificata E.S.Co - è attiva sul territorio per accompagnare cittadini, imprese ed Enti nella creazione di Comunità Energetiche, investendo direttamente in impianti rinnovabili e mettendo a disposizione tutta la propria esperienza tecnica per far crescere queste realtà. Ci occupiamo di tutto: dalla progettazione e realizzazione degli impianti, alla gestione tecnica e amministrativa della comunità. Ma soprattutto, ci impegniamo a far sì che l'energia prodotta venga davvero condivisa, perché è proprio questa condivisione che genera valore per tutti. Perché l'energia più potente è quella che si condivide.



Carlo Bernardi