













Trasparenza retributiva, banco di prova delle organizzazioni

Non solo obblighi normativi, la sfida riguarda il modo in cui le aziende definiscono il valore, prendono decisioni e comunicano con le persone

Lucrezia Carmazzi

La trasparenza retributiva sta portando le imprese italiane a confrontarsi non solo con nuovi obblighi, ma con la necessità di rendere più strutturati e comprensibili i propri sistemi retributivi. Dal confronto con HR, consulenti del lavoro ed esperti emergono criticità e opportunità: dall'interpretazione della normativa alla formazione dei manager, dalla definizione del pari valore alla qualità dei dati e all'utilizzo della tecnologia. Una trasformazione che richiede alle aziende di saper spiegare le differenze salariali e costruire criteri chiari, misurabili e documentabili.

“Si parla molto della gestione delle aspettative, ma ancora troppo poco di formazione manageriale. È un segnale di mancanza di una vera cultura di comunicazione interna”. La trasparenza non si esaurisce nella disponibilità di un dato: un’informazione corretta ma comunicata male può generare più incomprensioni di un’informazione assente. Preparare i manager non significa soltanto spiegare loro le regole, ma metterli in condizione di sostenere conversazioni spesso delicate, come motivare una differenza retributiva o spiegare perché un aumento non è arrivato. Senza messaggi coerenti e condivisi, ogni responsabile finisce per dare la propria versione dei fatti e la trasparenza rischia di tradursi in un moltiplicarsi di interpretazioni.
“Le aziende che investiranno sulla formazione e sulla capacità di comunicare saranno probabilmente quelle in grado di gestire meglio la transizione”

Maria Piccirillo
HR Consultant Senior di JObros,
agenzia per il lavoro del gruppo ErgonGroup