

PARITA' RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE: INCONTRO ALL'AQUILA CON CONFINDUSTRIA E ADECCO

7 Settembre 2026



CONFINDUSTRIA L'AQUILA
ABRUZZO INTERNO

IN COLLABORAZIONE CON

Adecco

PROGRAMMA

PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA SALARIALE. ADEMPIMENTI PER LE IMPRESE.

D.Lgs n. 96/2026 attuativo della Direttiva UE 2023/970



L'Aquila – 10 settembre 2026



- **14:30** | Registrazione dei partecipanti e welcome coffee
- **15:00** | Saluti e introduzione ai lavori
 - **Matteo Perfetti** – Vice Presidente Confindustria L'Aquila Abruzzo Interno
 - **Angelina Coletta** – Head of Operations Abruzzo e Molise ADECCO ITALIA SpA
- **15:15** | La Direttiva UE sulla Trasparenza Salariale: cosa cambia per le imprese, strumenti e soluzioni
 - **Claudio Soldà** – VP Public Affair&CSR THE ADECCO GROUP ITALY
 - **Andrea Morzenti** – Director Employment Law&Litigation ADECCO GROUP ITALY
- **16:15** | Le esperienze delle imprese
 - Testimonianza **Anna La Gamba** – Rewards Manager COCA COLA HBC ITALIA SRL
 - Testimonianza **Monica Di Biase** – HR Business Partner SAES GETTERS SPA
- **17:00** | Q&A – confronto con i partecipanti
- **17:30** | Conclusioni



WELCOME E ACCREDITI
DALLE ORE
14.30

REGISTRATI ➔



SEDE
CONFINDUSTRIA L'AQUILA
ABRUZZO INTERNO
Via Campo di Pile, L'Aquila



dipadova@confindustria.aq.it
sindacale@confindustria.aq.it



0862/317939



www.confindustria.aq.it

L'AQUILA -Il nuovo quadro normativo in materia di trasparenza salariale avrà impatti operativi diretti sulle imprese in termini di equità, attrattività e competitività. Il tema sarà al centro dell'incontro, organizzato da Confindustria L'Aquila Abruzzo Interno e da Adecco, che si terrà, all'Aquila, nella sede confindustriale, in località Campi di Pile, giovedì 10 settembre, alle 14,30.

L'entrata in vigore del decreto legge numero 96 del 2026 rappresenta un cambiamento significativo per le aziende, chiamate ad adeguare i processi produttivi, i sistemi di gestione delle risorse umane e le politiche retributive ai nuovi obblighi introdotti dalla normativa.

“La trasparenza retributiva entra in una nuova fase e rappresenta per le imprese non soltanto un tema di adeguamento normativo, ma una vera e propria sfida organizzativa”, spiega Matteo Perfetti, vice presidente di Confindustria L'Aquila Abruzzo Interno con delega al lavoro, relazioni industriali e welfare, “”Siamo davanti a un cambiamento che va oltre il semplice rispetto di nuovi obblighi”, sottolinea Matteo Perfetti, vicepresidente di Confindustria L'Aquila con delega al lavoro, relazioni industriali e welfare. “La trasparenza retributiva porta le imprese a interrogarsi sulla qualità dei propri sistemi organizzativi, sui criteri con cui vengono valutate le professionalità e sulle modalità attraverso le quali vengono definite le retribuzioni e i percorsi di crescita”.

La nuova disciplina interviene, infatti, su diversi momenti del rapporto di lavoro, dalla fase di selezione fino alla gestione delle carriere. Per le aziende”, prosegue Perfetti, “questo significa, in concreto, rivedere e rendere più solidi alcuni processi. Occorre avere dati affidabili, criteri di valutazione coerenti, sistemi di classificazione delle posizioni e meccanismi di crescita professionale che siano comprensibili e motivabili. È un lavoro che riguarda certamente le risorse umane, ma che coinvolge l'organizzazione nel suo complesso”.

“Siamo di fronte ad una regione, l'Abruzzo, dove la media degli stipendi risulta più bassa rispetto a quella nazionale. Parliamo di una media che va da 17.800 euro a 21.800 euro l'anno”, afferma Angelina Coletta, direttore operazioni Adecco Abruzzo e Molise, “le donne percepiscono almeno il 20% di retribuzione in meno rispetto agli uomini a parità di professionalità, secondo i dati Inps. Coletta ricorda che “da giugno scorso le aziende hanno l'obbligo di indicare il range retributivo negli annunci e i dipendenti hanno il diritto di conoscere i criteri e le medie retributive dell'azienda di appartenenza. Con una differenza: le imprese medio-piccole hanno la necessità di formalizzare fasce e criteri di valutazione, mentre le aziende oltre 150 dipendenti hanno l'obbligo di redigere un report relativo al gender pay annuale o triennale sulla base della fascia (calcolata sulla percentuale di gap)”.

“La nuova normativa sicuramente mette le aziende di fronte al nuovo onere a cui adeguarsi, ma crea anche spazio e le basi per un cambiamento culturale che comporterà un beneficio sociale, maggiore attrattività e competitività per le organizzazioni aziendali, conclude.