

PERCORSO FORMATIVO

LA DIRETTIVA PAY TRANSPARENCY

Dalla norma alla roadmap implementativa, dall'assessment alla revisione dei processi HR

30 marzo, 15 aprile e 7 maggio 2026 • Aula Virtuale



MODULO 1 - COMPRENDERE LA DIRETTIVA: NORME, IMPATTI E SCELTE STRATEGICHE

30 marzo 2026 (10.00 - 13.00)

Un inquadramento completo della disciplina, degli obblighi di trasparenza e rendicontazione, e delle implicazioni di governance, ruoli e responsabilità interne, anche alla luce delle indicazioni derivanti dal recepimento normativo in Italia con lo schema di decreto legislativo del 5 febbraio u.s.

Il paradigma della trasparenza retributiva nella Direttiva 2023/970: focus sulla disciplina e sulla timeline implementativa

- Obiettivi e principi fondamentali della Direttiva 2023/970
- Iter di recepimento in Italia, tempistiche e principali specificità nazionali
- La nozione di stesso lavoro o lavoro di pari valore
- Criteri gender-neutral nella valutazione/classificazione del lavoro
- Ricadute operative: responsabilità, processi e procedure, governance
- Funzioni aziendali coinvolte (HR, Legal, Privacy, IT)
- Quadro di sintesi del recepimento europeo

Gli obblighi di trasparenza retributiva

- Prima dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro
- Diritto del lavoratore a informazioni scritte su livello retributivo e medie
- Protezione dati personali e accessibilità delle informazioni

Gli obblighi di rendicontazione

- Comunicazione del divario retributivo medio e mediano di genere
- Soglia $\geq 5\%$: valutazione congiunta con le rappresentanze sindacali
- Misure correttive per eliminare le disparità retributive

Il sistema sanzionatorio

- Categorie di violazioni e principi di sanzionabilità

Overview degli impatti organizzativi e gestionali



MODULO 2 - DALLA NORMA ALL'AZIONE: L'ASSESSMENT PRELIMINARE E IL DISEGNO DI UNA ROADMAP IMPLEMENTATIVA

15 aprile 2026 (10.00 - 16.00)

Il modulo guida i partecipanti nella traduzione operativa dei requisiti della Direttiva 2023/970, fornendo strumenti e metodologie per realizzare un assessment preliminare strutturato e per disegnare una roadmap implementativa sostenibile e conforme.

Gap analysis, job architecture e classificazione dei ruoli

- Mappatura dello stato attuale rispetto agli obblighi normativi:
 - job architecture e sistemi di inquadramento
 - sistemi di reporting retributivo
 - processi di recruiting e politiche di compensation
- Analisi delle aree di rischio e delle priorità di intervento
- Focus sulle banche di piccola e media dimensione, spesso prive di infrastrutture HR data-driven strutturate

Analisi di Gender pay gap

- Definizioni di retribuzione pienamente conformi alle richieste normative
- Formula del Gender Pay Gap: mediano e medio
- Identificazione delle categorie di lavoratori e lavoratrici
- L'Adjusted Pay Gap e i fattori legittimi di differenziazione retributiva

Il disegno della roadmap

- I passaggi utili alla costruzione di una roadmap implementativa per fasi, con indicazione di attività da avviare, funzioni coinvolte, sequenza temporale, dipendenze tra azioni e indicatori di avanzamento
- Simulazione del disegno di una roadmap su un caso applicativo

APPROCCIO METODOLOGICO

Il modulo è progettato con un impianto laboratoriale e circa la metà del tempo è dedicata a momenti di lavoro attivo: i partecipanti compilano strumenti di assessment, confrontano i propri risultati in piccoli gruppi e costruiscono una versione preliminare della propria roadmap. È fortemente consigliata la partecipazione in presenza.



MODULO 3 - L'ADEGUAMENTO DEI PROCESSI HR: RECRUITING, COMPENSATION, PERFORMANCE, VALUTAZIONE CONGIUNTA

7 maggio 2026 (10.00 - 16.00)

La riprogettazione dei processi HR end-to-end per garantire compliance, equità retributiva e tracciabilità decisionale, fino alla gestione della valutazione congiunta con le rappresentanze dei lavoratori.

L'adeguamento dei processi di recruiting e onboarding

- Come la direttiva impatta i processi di ricerca e selezione: cenni su annunci e template
- Checklist colloqui senza bias & senza richiesta storico retributivo
- Indicazioni sull'aggiornamento della Recruitment Policy

L'aggiornamento dei processi di compensation & benefit

- La re-ingegnerizzazione dei sistemi di classificazioni delle posizioni e il monitoraggio dei cluster a rischio
- Revisione delle politiche retributive - Aggiornamento dei criteri di RAL, variabile, benefit
- L'implementazione di un processo interno di richiesta informazioni - Canali e procedure per i dipendenti, riferimenti sugli standard per la comunicazione dei range retributivi
- L'infrastruttura di raccolta dati e l'implementazione di sistemi HR data driven
- La formazione del personale e l'ingaggio del management

Le ricadute sul processo di performance management

- La revisione delle metriche di valutazione per eliminare bias
- Tracciabilità delle decisioni di promozione

L'implementazione del processo di valutazione congiunta con i rappresentanti dei lavoratori

- Brevi cenni sulla definizione di un protocollo aziendale per la valutazione congiunta e sulla gestione dei tavoli di confronto

Procedure interne per il monitoraggio continuo della pay equity

APROCCIO METODOLOGICO

Il modulo è progettato con un impianto laboratoriale e i partecipanti lavorano su casi realistici costruiti sul settore bancario, analizzano situazioni critiche e producono output concreti: una job description rivista, una checklist di colloquio aggiornata, uno schema di monitoraggio della pay equity.