


## INCONTRO FORMATIVO

### TRASPARENZA RETRIBUTIVA (DIRETTIVA UE 970/2023) DA OBBLIGO AD OPPORTUNITA'

<b>Durata:</b>	90 minuti
<b>Date:</b>	<b>mercoledì 20 maggio 2026</b>
<b>Orario:</b>	<b>10:30 – 12:00</b>
<b>Modalità di partecipazione:</b>	<b>VIDEOCONFERENZA (piattaforma Microsoft Teams)</b> Il link di collegamento sarà inviato 24 ore prima all'indirizzo e-mail riportato nella scheda di iscrizione
	
<b>Quota di iscrizione:</b>	<b>Gratuito</b> <b>Termine ultimo di iscrizione 19/05/2026</b> <i>Confservizi si riserva la facoltà di annullare o rinviare l'incontro programmato qualora non venga raggiunto il numero minimo di partecipanti entro le ore 12 del 19/05/2026.</i>
<b>Attestato:</b>	Al termine del percorso formativo verrà rilasciato l'attestato di partecipazione.

#### DESTINATARI

Amministratori, Responsabili ESG, Responsabili Risorse Umane e Organizzazione, Payroll specialist, Organismo di Vigilanza.

#### PREMESSA

L'entrata in vigore della Direttiva UE 2023/970 rappresenta un significativo punto di svolta per la gestione delle Risorse Umane nelle aziende a partecipazione pubblica. Non si tratta solo di un nuovo adempimento burocratico, ma di un cambio di paradigma che impone chiarezza, equità e oggettività nelle politiche salariali.

#### OBIETTIVI

L'incontro mira a trasformare quello che appare come un complesso obbligo normativo in una leva strategica. Attraverso un approccio pratico, vedremo come la trasparenza possa diventare uno strumento per migliorare l'employer branding, attrarre nuovi talenti e consolidare la fiducia interna, garantendo al contempo la piena compliance agli standard ESG e di parità di genere.

#### PROGRAMMA

##### Quadro Normativo e Scenari

- Panoramica della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva
- Obiettivi principali: riduzione della discriminazione salariale
- Obblighi per le aziende:
  - Trasparenza nelle offerte di lavoro
  - Accesso alle informazioni salariali
  - Reportistica e audit
- Tempistiche di adeguamento
- Impatti per aziende italiane

##### Step operativi e strumenti per la compliance

- Job Evaluation & Grading: come costruire una struttura retributiva solida e oggettiva.
- Job Architecture: definire i ruoli per eliminare le discriminazioni salariali.
- HR Analytics: i dati come bussola per l'assessment aziendale e l'analisi interna.

##### Oltre la Compliance: L'Impatto Organizzativo

- Employer Branding: attrarre i talenti in un mercato che chiede trasparenza.
- Engagement e Fiducia: ridurre il turnover attraverso l'equità percepita.
- Sostenibilità (ESG): integrare la parità retributiva nelle strategie Diversity, Equity & Inclusion (DEI).

**Q&A:** Domande dal pubblico

#### RELATORI

- **Dott. Yari Negri**, per [Miazzo & Partners - Studio Associato di Consulenti del Lavoro](#)