

Corso - Kurs

5/2229 – Trasparenza Salariale – Laboratorio di formazione

Ente organizzatore - Organisator

CTM – Centro di Tecnologia e Management Srl, Via Macello 57, 39100 Bolzano

Riservato alle aziende associate a Confindustria Alto Adige

In collaborazione con CIM & Form Verona e Assoservizi Trento

Coordinatrice del corso: Elisabetta Bartocci (e.bartocci@confindustria.bz.it)

Destinatari - Zielgruppe

Il corso è rivolto a professionisti e figure aziendali coinvolte nella governance organizzativa e retributiva, in particolare:

- Direzione Aziendale
- Direzione Generale
- Direzione Risorse Umane
- HR Business Partner
- Compensation & Benefit
- D&I Manager

Il numero di partecipanti è limitato a 20 per garantire un ambiente di apprendimento dinamico e costruttivo.

Obiettivi - Ziele

Si tratta di un percorso pratico e applicativo per comprendere e affrontare le implicazioni operative introdotte dalla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Il percorso è progettato per accompagnare le organizzazioni in un lavoro concreto di analisi e impostazione del proprio sistema retributivo, trasformando un obbligo normativo in un'opportunità di rafforzamento organizzativo e manageriale.

Al termine delle due sessioni formative, i partecipanti avranno acquisito strumenti e criteri operativi per:

- comprendere le implicazioni organizzative della trasparenza retributiva, andando oltre la dimensione puramente normativa;
- analizzare la popolazione aziendale in relazione al CCNL adottato, verificando:
 - o la coerenza tra livelli contrattuali e attività effettivamente svolte;
 - o la corretta "classificazione" interna dei ruoli in termini di pesi e responsabilità;
 - o l'eventuale presenza di distorsioni strutturali;
- definire criteri oggettivi e documentabili per identificare i "lavori di pari valore";
- impostare una policy di trasparenza retributiva sostenibile, in grado di prevenire conflittualità interne e criticità relazionali;
- integrare la trasparenza retributiva anche nei processi di attrazione e selezione del personale, rafforzando coerenza e credibilità come datore di lavoro.

Il programma si sviluppa in 2 incontri online di 3 ore ciascuno a carattere laboratoriale, nei quali momenti di inquadramento metodologico si alternano a esercitazioni guidate, analisi di casi e lavori in

sottogruppo. I partecipanti lavoreranno su griglie di analisi, matrici di valutazione e schemi di policy, con l'obiettivo di produrre output immediatamente applicabili nella propria realtà aziendale.

Contenuti - Inhalte

MODULO 1

Prima della trasparenza: conoscere davvero la propria struttura retributiva.

Il primo incontro è dedicato a comprendere in profondità la struttura retributiva dell'organizzazione, evidenziando rischi, coerenza interna e strumenti per la valutazione dei ruoli. L'obiettivo è fornire ai partecipanti strumenti operativi per leggere la propria realtà aziendale e iniziare a intervenire in maniera strutturata.

Trasparenza retributiva: rischi organizzativi e leve strategiche

- Cosa cambia davvero con l'introduzione della Direttiva UE 2023/970
- Differenze tra:
 - o compliance formale
 - o equità sostanziale
 - o percezione di equità interna
- Principali rischi organizzativi:
 - o conflitti tra colleghi
 - o contestazioni sugli inquadramenti
 - o perdita di fiducia verso il management
 - o ridotta attrattività come datore di lavoro

Attività interattiva:

- Mappa dei rischi percepiti tramite sondaggio live e discussione guidata.

Analisi della popolazione aziendale e coerenza con il CCNL

- Distribuzione della popolazione per livello contrattuale
- Presenza di segregazione orizzontale o verticale
- Corrispondenza tra:
 - o descrizione CCNL
 - o job description interna
 - o attività effettivamente svolte

Laboratorio pratico – Check di coerenza organizzativa: I partecipanti lavorano in sottogruppi su:

- Modello di griglia per l'analisi dei livelli e dei ruoli
- Identificazione di possibili aree critiche: sovra-inquadramenti, sotto-inquadramenti, incoerenze di ruolo

Output attesi:

- Checklist di autovalutazione da utilizzare in azienda e individuazione di potenziali aree di vulnerabilità organizzativa.

Introduzione ai “lavori di pari valore”

- Perché il concetto è centrale nella normativa
- Differenze tra: stesso lavoro, lavoro equivalente, lavoro di pari valore
- Le cinque dimensioni di valutazione:
 1. Competenze
 2. Responsabilità
 3. Sforzo
 4. Condizioni ambientali
 5. Condizioni organizzative

Esercitazione guidata:

- Simulazione di confronto tra tre ruoli aziendali (es. HRBP, Responsabile Produzione, Controller) per identificare se possono essere considerati di pari valore

Output atteso:

- Mini-matrice di valutazione compilata, utilizzabile come strumento di analisi interna

MODULO 2

Dall'analisi dei gap alla costruzione della policy aziendale

Il secondo incontro è pensato per accompagnare i partecipanti nella fase operativa successiva all'analisi dei dati retributivi. L'obiettivo è tradurre le informazioni raccolte in azioni concrete e in una policy aziendale di trasparenza sostenibile, in grado di prevenire conflitti interni e rafforzare la governance organizzativa.

Gender Pay Gap: come leggerlo e gestirlo senza farsi “travolgere”

- Distinzione tra gap medio e gap mediano
- Differenze giustificate e non giustificate
- Soglia >5% e implicazioni organizzative
- Cause strutturali più frequenti:
 - o seniority
 - o percorsi di carriera
 - o ruoli a prevalenza femminile

Laboratorio pratico – Analisi guidata di un dataset simulato:

- Lavoro su tabella retributiva anonimizzata
- Individuazione di possibili criticità
- Prime ipotesi di intervento

Costruire una policy di trasparenza retributiva senza generare conflitti

Domande guida:

- Cosa rendere trasparente?
- A chi?
- Con quale gradualità?
- Con quale narrativa interna?

Elementi chiave della policy:

- criteri di determinazione del salario
- fasce retributive
- regole di accesso a premi e variabile
- gestione delle richieste individuali

Laboratorio pratico – Co-design della policy. I partecipanti lavorano in sottogruppi su:

- Schema di policy
- Definizione di principi, criteri oggettivi e modalità di comunicazione interna

Output atteso:

Bozza di struttura di policy personalizzabile da utilizzare in azienda

Piano operativo e comunicazione interna

- Come presentare i risultati al CdA
- Come gestire la comunicazione verso i manager
- Strategie per prevenire escalation conflittuali
- Integrazione con iniziative di employer branding

Laboratorio:

- Azioni pratiche da avviare: traduzione dei concetti appresi in interventi reali nella propria organizzazione

Docente - Kursleiter

Valentina Gagliardo e Giovanna Combatti - Niederdorf Italia

Lingua di insegnamento - Unterrichtssprache

Italiano

Durata/calendario/orario - Dauer/Kalender/Stundenplan

2 sessioni di 3 ore ciascuna (6 ore)

1. Edizione: 11 e 18 giugno 2026
2. Edizione: 25 giugno e 2 luglio 2026

dalle ore 9.30 alle ore 12.30

I posti per edizione sono limitati a 20 e verranno assegnati in ordine cronologico.

Luogo di svolgimento - Abhaltungsort

Online – Piattaforma ZOOM

Termine di iscrizione - Anmeldeschluss

22 maggio 2026

Quota di partecipazione - Teilnahmegebühr

€ 250,00 + IVA o 225,00€ per iscrizioni entro il 30 aprile 2026.

Materiale didattico compreso.

Il secondo partecipante della stessa azienda riceve uno sconto del 10%, il terzo partecipante uno sconto del 15%!

Per le aziende aderenti a Fondimpresa la quota può essere finanziata attraverso il “Conto formazione aziendale”. Le aziende associate ad Confindustria Alto Adige possono richiedere assistenza a CTM per la presentazione della domanda.

Attestato di frequenza - Teilnahmebestätigung

Al termine dell'attività formativa ogni partecipante che ha frequentato almeno l'85% delle ore totali, riceve un attestato di frequenza.