



Trasparenza Retributiva e Parità Salariale

**Navigare la Direttiva (UE) 2023/970
per una Crescita Sostenibile e Inclusiva**

La nuova normativa sulla trasparenza retributiva (Direttiva UE 2023/970)

Riferimento Normativo	Dettaglio e Implicazioni
DIRETTIVA (UE) 2023/970	Deve essere recepita dagli Stati Membri entro il 7 giugno 2026. L'obiettivo è rafforzare il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore tra uomini e donne.
PRINCIPIO CARDINE	Eliminare la discriminazione (diretta e indiretta) sul sesso riguardo a ogni aspetto o condizione delle retribuzioni, basando i sistemi retributivi su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (competenze, impegno, responsabilità, condizioni di lavoro, fattori oggettivi specifici).

Impatto su Target azienda



Pay Transparency: obblighi per fascia aziendale

Quadro sintetico degli adempimenti

BASE UNIVERSALE

FASCIA A: Tutte le Aziende (1+ dip.)



- Reclutamento: Range RAL in annuncio e divieto history ban.
- Diritto all'Info: Risposta su medie pari livello entro 2 mesi.
- Criteri Carriera: Criteri oggettivi accessibili (+50 dip.).
- Trasparenza: Nulle le clausole di segretezza salariale.

REPORTING LIGHT

FASCIA B: 100–149 Dipendenti



- Reporting: Invio dati ogni 3 anni.
- Scadenza: 7 Giugno 2031 **Dati 2030**
- Trasparenza Interna: Comunicazione risultati via Intranet.
- Audit Forzato: Valutazione congiunta se gap >5%.*
- Compliance: Include integralmente gli obblighi Fascia A.

REPORTING EARLY

FASCIA C: 150–249 Dipendenti



- Reporting: Invio dati ogni 3 anni.
- Scadenza: 7 Giugno 2027 **Dati 2026**
- Audit Forzato: Valutazione congiunta se gap >5%.*
- Compliance: Include integralmente gli obblighi Fascia A.

MASSIMO RIGORE

FASCIA D: +250 Dipendenti



- Reporting: Invio dati ogni anno.
- Scadenza: 7 Giugno 2027 **Dati 2026**
- Pubblicazione: Sito web o Bilancio di Sostenibilità.
- Compliance: Include integralmente gli obblighi Fascia A.
- Audit Forzato: Valutazione congiunta se gap >5%.*

*la valutazione congiunta è obbligatoria nel caso il divario di genere >5%, non sia giustificato oggettivamente da caratteristiche neutre



NOTA IMPORTANTE: Le aziende in Fascia B, C e D sono obbligate al rispetto di TUTTI i requisiti della Fascia A (Trasparenza Individuale).

Le conseguenze del mancato adeguamento

Sanzioni

La Direttiva prevede sanzioni efficaci e dissuasive per le violazioni. Vedremo come verranno recepite dalla normativa italiana.

Risarcimento Danni

I lavoratori avranno il diritto di richiedere un risarcimento integrale per i danni subiti a causa della violazione del principio di parità retributiva.

Onere della Prova

In caso di controversia, potrebbe verificarsi l'inversione dell'onere della prova, rendendo più difficile per l'azienda dimostrare l'assenza di discriminazione.

Perché intervenire ora?

Riduzione del Rischio

Si riducono i rischi legali e i danni reputazionali, prevenendo sanzioni amministrative. Avere il tempo per allinearsi e valutare gli impatti sia sul payroll cost che sulla struttura organizzativa.

Accesso al Mercato

Si evitano le esclusioni dalle gare pubbliche e si resta nella catena del valore (accesso a linee di credito).

Talent Strategy

Permette di differenziarsi, attraendo e trattenendo talenti.

Allineamento Strategico

Si valorizza la PdR 125:2022, che fornisce linee guida per adottare sistemi di gestione della parità di genere.

Le fasi dell'analisi di Borelli Servizi – dall'analisi all'azione

Team del progetto

Al Cliente può essere assegnato un Consultant, a cui fare riferimento per tematiche relative al progetto di consulenza

Modalità di erogazione

On site/remote



INQUADRAMENTO E RACCOLTA PRELIMINARE

Obiettivo: *Definire il perimetro e raccogliere la documentazione necessaria per l'analisi*

Raccolta Dati Amministrativi e Retributivi: Acquisizione di dati (payroll, contratti, benefit, variabili, premi)

Raccolta Informazioni Organizzative: Acquisizione di organigrammi, inquadramenti, descrizioni ruoli e sistemi MBO

ANALISI QUANTITATIVA

Obiettivo: *Misurare il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) attraverso dati puliti e normalizzati*

Pulizia e Normalizzazione Dati:

- Trasformazione di voci retributive (RAL, bonus, fringe benefit) in valori comparabili
- La retribuzione include lo stipendio base e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente (in contanti o in natura)

Calcolo dei Gap:

- Retribuzione media/mediana per genere. Il divario retributivo mediano di genere è un dato richiesto dalla Direttiva
- Gap nella componente fissa e variabile

Distribuzione per quartili retributivi:

Analisi della percentuale di lavoratori per sesso in ciascuno dei quattro gruppi retributivi (dal più basso al più elevato).

Gap per Cluster Professionale: Analisi del divario retributivo di genere per categorie di lavoratori (cluster di lavori di pari valore).

Si verifica la presenza di salary gap di genere maggiori del 5% all'interno di ciascun cluster

INTERPRETAZIONE E PIANO D'AZIONE

Obiettivo: Identificare le cause profonde del divario e formulare azioni correttive

Identificazione delle Cause del Gap: Analisi per individuare le eventuali cause principali non giustificabili (es. segregazione orizzontale/verticale, differenze nella progressione di carriera, bonus legati a obiettivi poco inclusivi, etc.)

Valutazione Approfondita

Se l'analisi quantitativa rileva un gap retributivo medio tra uomini e donne pari o superiore al 5% in una categoria di lavoratori, è necessaria una valutazione congiunta delle retribuzioni.

L'analisi di dettaglio dei cedolini e delle componenti retributive aiuta a individuare criticità nascoste e giustificazioni non evidenti nelle medie generali.

ANALISI CORRETTIVE E STRATEGICHE

Obiettivo: Pianificare e implementare i cambiamenti necessari

- **Pianificazione Azioni Correttive:** Pianificare azioni (considerando priorità, tempistiche e budget) per correggere le differenze retributive non giustificate da criteri oggettivi e neutrali. Tali correzioni vanno implementate al più entro 6 mesi.
- **Revisione e Allineamento delle Policy:** Se le policy aziendali su retribuzioni e piani di carriera sono inesistenti o datate, è necessario prepararle o aggiornarle. Tali policy devono essere preparate e condivise con le parti sociali (sindacati). Una policy ben scritta è un asset strategico per superare i problemi legati all'inversione dell'onere della prova (l'azienda deve dimostrare la non discriminazione).
- **Strategia Sindacale:** Predisposizione di un piano di confronto strutturato con le rappresentanze dei lavoratori.

Output e potenziali sviluppi dell'intervento

Obiettivo: l'analisi di Borelli Servizi produce risultati concreti che garantiscono la compliance e pongono le basi per una gestione HR equa e moderna

Report di Analisi Quantitativa	Dettaglio del Gender Pay Gap (medio e mediano) per cluster e quartili, come richiesto dalla normativa
Definizione Cluster di Lavori di Pari Valore	Framework chiaro e oggettivo per la classificazione dei ruoli, conforme ai principi della Direttiva
Policy Retributive e Piani di Carriera Aggiornati	Definizione di criteri chiari per retribuzioni di ingresso e politiche di crescita, fornendo un asset strategico contro i rischi legali
Piano di Azione Correttivo	Roadmap dettagliata per risolvere le criticità individuate, con priorità e tempistiche
Policy di Revisione e Definizione del Salary Mix	Revisione delle griglie retributive, delle componenti variabili e dei criteri di scatto e progressione
Formazione e Sviluppo	Formazione specifica per HR e line manager su pay transparency, non discriminazione e bias
Piani di Monitoraggio Continuo	Definizione di un piano per verifiche periodiche sugli indicatori di equità e relativo piano di intervento

Road map

Monitoraggio
Fase di valutazione degli
impatti ed eventuale
manutenzione dell'attività

Delivery
Condivisione e restituzione della
consulenza effettuata

Presa in carico
Incontro conoscitivo per
condivisione mission &
vision

Prima consulenza
Fin dalla presa in carico il
Consulente restituisce i primi
feedback consulenziali sulle
attività da svolgere

Attività in back office
Il Consulente sulla base delle
informazioni acquisite procede
all'analisi e alla creazione degli
elaborati





HEAD QUARTER

Via Solferino, 5 - 43045 Fornovo di Taro,
PR | +39 0525 401010

SEGUICI SUI NOSTRI SOCIAL NETWORK



**ISCRIVITI ALLA NOSTRA NEWSLETTER PER
RESTARE AGGIORNATO!**

www.borelliservizi.it