

TRASPARENZA SALARIALE

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli organizzativi

5° EDIZIONE
6° EDIZIONE
7° EDIZIONE

NAPOLI, 21 aprile 2026
BOLOGNA, 26 maggio 2026
PADOVA, 25 giugno 2026

Presentazione

Entro giugno 2026 l'Italia recepirà la Direttiva Ue Pay Transparency Directive (2023/970) che impone alle aziende la **trasparenza in merito all'equità salariale per le mansioni di pari valore e alle politiche retributive** per contrastare tutte le discriminazioni. In particolare, la normativa prevede: obblighi di trasparenza prima dell'inizio e durante il rapporto di lavoro; obbligo di rendicontare sul gender pay gap (in modo graduale rispetto alla dimensione aziendale).

Chi non si adeguerà rischia sanzioni amministrative e risarcimenti alle potenziali vittime di discriminazioni.

In questo corso:

- **saranno esaminate tutte le azioni** che le aziende dovranno affrontare per **rispettare le regole** sulla **trasparenza salariale**, dalla fase di selezione del personale al periodo del rapporto di lavoro;
- **saranno analizzati e sviluppati metodi, strumenti e tecniche** per coprire la **rendicontazione** sul gender pay gap;
- **i partecipanti verranno formati in tutti gli strumenti principali** per poter **essere in linea con la normativa UE** e verranno prese in esame le **potenziali sanzioni** in caso di violazione degli obblighi di legge previsti.

Per le aziende italiane l'introduzione della Direttiva europea è anche una straordinaria occasione per rivedere i modelli organizzativi: **quali sono le opportunità organizzative generate** dal rispetto della normativa?

Durante il corso sarà possibile confrontarsi con i docenti per chiarire tutti quegli aspetti ritenuti importanti per la propria azienda di appartenenza.

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e impostare nuovi modelli organizzativi

Metodologie

Il Corso si svolge in presenza. La formazione sarà condotta con metodo interattivo, nel corso di ogni giornata dalle ore 9.30 alle 17.00.

Gli argomenti saranno sviluppati ricorrendo a differenziati casi applicativi.

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e impostare nuovi modelli organizzativi

Faculty

EDIZIONE NAPOLI

CIRO CAFIERO

Avvocato con esperienza nel campo del diritto del lavoro e delle relazioni industriali. Presta assistenza giudiziale e consulenza stragiudiziale in relazione ad ogni profilo del rapporto di lavoro nonché dell'organizzazione del lavoro in imprese nazionali ed internazionali. A titolo esemplificativo, si occupa di relazioni industriali, gestione del personale, trasferimenti di azienda o ramo d'azienda, processi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale ed analisi dei profili giuslavoristici afferenti operazioni di M&A. È legale fiduciario di importanti realtà produttive e di diversi enti pubblici.

Ha assunto l'incarico di esperto di politiche del lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed ha, successivamente, collaborato, in qualità di giuslavorista, con il Governatorato dello Stato della Città del Vaticano e con la Commissione Attività produttive della Regione Campania. e Collabora con la cattedra di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali dell'Università Luiss Guido Carli, della Libera Università degli Studi Maria SS. Assunta (LUMSA) e dell'Università degli Studi Internazionali di Roma (UNINT).



Avvocato Giuslavorista
& Founding Partner
**STUDIO LEGALE CAFIERO PEZZALI E
ASSOCIATI**

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi
della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli
organizzativi

Faculty

EDIZIONE NAPOLI

MIRIAM QUARTI

Laureata in Filosofia con specializzazione post Laurea in Risorse Umane, è responsabile dell'Area Reward & Engagement di ODM Consulting. Ha 15 anni di esperienza nella consulenza HR con un focus sui progetti di costruzione delle politiche retributive in ottica di Total Reward.

Il concetto di equità e merito, la valorizzazione delle diversità e il wellbeing delle persone sono alla base delle nuove politiche di ricompensa, centrali nei processi di attraction, retention ed engagement delle persone. Sviluppa progetti orientati a ottimizzare l'utilizzo delle leve del Total Reward garantendo un equilibrio tra costi, benefici per azienda e lavoratori e sostenibilità nel tempo.



Senior consultant, responsabile area
reward & engagement
ODM Consulting

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi
della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli
organizzativi

Destinatari

Il Corso è rivolto a **Responsabili HR e Organizzazione, Responsabili dell'amministrazione del personale, Imprenditori, Consulenti del lavoro.**

Durata

La giornata di formazione si svolgerà dalle ore 9.30 alle 13.00 e dalle ore 14.00 alle 17.00, con due brevi pause a metà mattina e metà pomeriggio - per un totale di 6 ore/formazione.

Quota di partecipazione

La quota di partecipazione al corso è di Euro **400,00 + IVA.**

Scadenza iscrizioni Napoli: **15 aprile 2026.**

Scadenza iscrizioni Bologna: **19 maggio 2026.**

Scadenza iscrizioni Padova: **18 giugno 2026.**

Sconto del 15% per i Soci ESTE PLUS

Al termine del percorso formativo sarà rilasciato un **attestato di partecipazione.**

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e impostare nuovi modelli organizzativi

CONTATTI

DIREZIONE

Pier Sergio Caltabiano

piersergio.caltabiano@este.it



COORDINAMENTO GENERALE

Daniele Meneghini

daniele.meneghini@este.it

Mobile 389.6794551



TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi
della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli
organizzativi