

ESTE **SCUOLA**
D'IMPRESA

con **Sviluppo &
Organizzazione**

|| CORSO

TRASPARENZA SALARIALE

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli organizzativi

7° EDIZIONE

MILANO, 1 luglio 2026

Contenuti

Il 1° giugno 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto attuativo che recepisce la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Il quadro normativo è ora definito e le imprese sono chiamate a predisporre strumenti, processi e politiche in grado di garantire una gestione trasparente ed equa delle retribuzioni.

La normativa introduce nuovi obblighi in materia di trasparenza salariale nelle fasi di selezione e durante il rapporto di lavoro, diritto all'informazione sulle retribuzioni, rendicontazione del gender pay gap e individuazione delle differenze retributive ingiustificate tra lavoratori che svolgono attività di pari valore.

Il corso offre una guida pratica per tradurre gli obblighi normativi in azioni concrete, approfondendo gli adempimenti richiesti, le modalità di raccolta e analisi dei dati retributivi, la predisposizione dei report obbligatori e la gestione delle eventuali criticità emerse.

Attraverso **casi aziendali, esempi operativi e indicazioni metodologiche, i partecipanti acquisiranno strumenti per progettare sistemi di classificazione delle posizioni, politiche retributive trasparenti e processi decisionali fondati su criteri oggettivi e verificabili.**

Particolare attenzione sarà dedicata agli impatti organizzativi della nuova disciplina, alla gestione dei rischi legali e reputazionali, alle possibili sanzioni e alle opportunità che la trasparenza salariale offre per rafforzare attrattività, engagement, inclusione e sostenibilità delle organizzazioni.

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e impostare nuovi modelli organizzativi

La comunità di pratica nazionale

Novità della settima edizione è la possibilità di accedere a una comunità di pratica nazionale sulla Trasparenza Salariale, che riunisce i partecipanti dell'edizione in corso e delle cinque precedenti, rappresentativi di oltre 90 aziende italiane.

Uno spazio di confronto continuo tra pari (*peer management education*) e con i docenti per condividere esperienze, quesiti, soluzioni e interpretazioni applicative della normativa.

Per un anno dalla conclusione del percorso, ESTE- SCUOLA D'IMPRESA alimenterà la comunità con aggiornamenti normativi, articoli, casi aziendali e contributi specialistici, favorendo un apprendimento continuo e la costruzione di un **patrimonio condiviso di conoscenze ed esperienze.**

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.

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

Quota di partecipazione

La quota di partecipazione al corso è di Euro **600,00 + IVA**, ed è comprensiva di inserimento nella comunità di pratica nazionale sulla Trasparenza Salariale.

La quota di partecipazione per gli **abbonati alle riviste ESTE** (digitale + cartaceo) è, alle medesime condizioni, di Euro **400,00 + IVA**.

Scadenza iscrizioni: **26 giugno 2026**.

L'intera iniziativa formativa è finanziabile attraverso i principali **Fondi Interprofessionali**.

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

TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi
della Direttiva Ue e
impostare nuovi modelli
organizzativi

Faculty

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.



TRASPARENZA SALARIALE:

Adeguarsi agli obblighi della Direttiva Ue e impostare nuovi modelli organizzativi

Faculty

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 e 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 e 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. 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).



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