

# Fast Audit

## Equità e Trasparenza Retributiva

### La tua azienda è pronta per la Direttiva UE 2023/970?

# Finalità della Direttiva UE 2023/970

La Direttiva UE 2023/970 è volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

La norma introduce misure vincolanti per migliorare la trasparenza retributiva, incoraggiando le organizzazioni a rivedere le proprie strutture retributive.

Un elemento chiave della Direttiva è la definizione di **lavoro di pari valore**, che deve essere valutato e confrontato sulla base di **criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere**, tra cui i requisiti professionali e in materia di istruzione e formazione, le competenze, l'impegno, le responsabilità e le condizioni di lavoro. Tali criteri devono essere applicati in modo oggettivo ed escludere qualsiasi discriminazione diretta o indiretta basata sul sesso.

**ODM Consulting, azienda italiana leader nelle indagini retributive e da 30 anni nel mercato del lavoro per supportare i clienti nella gestione e valorizzazione delle risorse umane, si mette a disposizione delle organizzazioni per interpretare e implementare al meglio le disposizioni di questa normativa, trasformando gli obblighi in opportunità e aiutando a creare una cultura aziendale più equa e inclusiva.**

# Fast Audit La tua azienda è pronta per la Direttiva UE 2023/970?

Quanto la tua azienda conosce i contenuti della Direttiva UE 2023/970 ed è già in linea con ciò che prevede?

Compilando il Fast Audit si otterrà un'analisi dello stato attuale delle proprie politiche retributive e consigli efficaci per il percorso di adeguamento

### Direttiva UE 2023/970: Obblighi verso i dipendenti

**Ambito di applicazione:** Tutti i candidati a un Impiego, i lavoratori e i datori di lavoro del settore pubblico e privato

PRIMA DELL'ASSUNZIONE	DURANTE IL RAPPORTO LAVORATIVO	CONTROVERSIE LEGALI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obbligo di informare il candidato sulla retribuzione indicata (o fascia retributiva) della posizione lavorativa per la quale si sta candidando;</li> <li>• Divieto di chiedere al candidato la retribuzione attualmente percepita o quelle precedenti;</li> <li>• Divieto di inserire clausole contrattuali che limitano la facoltà del lavoratore di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obbligo di informare i criteri utilizzati per retribuzione;</li> <li>• I livelli retributivi nelle categorie di lavoro svolgono lo stesso di pari valore (ipotesi);</li> <li>• La progressione ecc.</li> <li>• Obbligo di informare tutti i lavoratori del diritto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I lavoratori, se si riferiscono alle dati</li> </ul>

### Direttiva UE 970/2023: Obblighi verso L'Ente Preposto

**Ambito di applicazione:** I datori di lavoro con almeno 100 lavoratori

INFORMAZIONI RICHIESTE	SE DOVESSE EMERGERE	REDAZIONE DEL DOCUMENTO «VALUTAZIONE CONGIUNTA»
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il divario retributivo di genere;</li> <li>• Il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;</li> <li>• Il divario retributivo medio di genere; divario medio di genere nelle componenti complementari o variabili di lavoratori di sesso maschile che non sono complementari, variabili di lavoratori di sesso femminile e di lavoratori di sesso neutro;</li> <li>• Il divario retributivo di genere per lavoratori di lavoro a tempo parziale in base ai dati di base e alle componenti complementari o variabili.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Differenza retributiva per sesso superiore al 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori;</li> <li>2. Immotivata differenza retributiva sulla base di criteri oggettivi e neutri;</li> <li>3. Mancata correzione dell'immotivata differenza retributiva entro 6 mesi dalla comunicazione.</li> </ol>	<p>Deve contenere nuovamente le informazioni relative ai divari retributivi e alla distribuzione dei lavoratori. Inoltre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le ragioni delle differenze nei livelli retributivi medi sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;</li> <li>• Le misure volte ad affrontare e colmare le differenze retributive;</li> <li>• % di lavoratori, suddivisi per sesso, che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al rientro dalla maternità / paternità;</li> <li>• Valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte.</li> </ul>

### FAST AUDIT per l'azienda

Survey compilata da: **Direttore/Responsabile HR**

**Nome Azienda**

La **Direttiva UE 2023/970**, che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026, introduce obblighi stringenti in materia di **equità, trasparenza e diritto all'informazione** sul tema della gestione delle **retribuzioni** in azienda.

Analizzando la survey che ha compilato, le forniamo un primo rapido riscontro per acquisire più consapevolezza sulle opportunità e poter implementare per lavorare sul tema.

Il presente report riporta il livello di readiness sulla base delle informazioni fornite in fase di compilazione della survey.

**Trasparenza retributiva: La tua azienda è pronta per la Direttiva UE 2023/970?**

Il percorso di adeguamento consigliato tiene conto esclusivamente delle informazioni fornite dai rapporti analizzati documenti aziendali e non sono state condotte interviste con la funzione HR, attività che dovrebbe essere delegata per un Hr planning più strutturato con il supporto della consulenza di ODM.

Le proposte di lavoro sono state formulate partendo da quanto previsto dalla Direttiva UE 2023/970, rimessa ai decreti attuativi di ogni Stato membro, che potrebbero introdurre delle disposizioni più favorevoli rispetto a quanto indicato nella survey, il livello di conoscenza relativo alla Direttiva UE 2023/970 è:

**Nome Azienda**

**Da approfondire**

### Informazioni organizzative

**Nome Azienda**

Ruolo	Ruolo dettaglio
Direttore/Responsabile HR	

**Anagrafica Azienda**

Dipendenti	Fatturato	Dimensione
150-249	50-120	MEDIUM

Multinazionale    Settore: Industria

No    Area Territoriale: Provincia: Nord-est    Padova

Sebbene la Direttiva sia legalmente indirizzata agli Stati membri affinché la recepiscano, le sue disposizioni sostanziali si applicano direttamente ai datori di lavoro, ai lavoratori e ai candidati a un Impiego per rafforzare il principio della parità di retribuzione attraverso la trasparenza retributiva.

A seconda del numero di dipendenti, i datori di lavoro hanno specifici obblighi, in particolare per quanto riguarda la comunicazione di informazioni sul divario retributivo.

I datori di lavoro di organizzazioni con almeno 100 lavoratori sono tenuti a fornire informazioni relativamente al divario retributivo tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile all'organismo di monitoraggio.

- Da 250 lavoratori in su: entro 7/6/2027 e ogni anno
- Da 150 a 249 lavoratori: entro 7/6/2027 e ogni 3 anni
- Da 100 a 149 lavoratori: entro 7/6/2031 e ogni 3 anni

Tuttavia, la Direttiva lascia agli Stati membri una certa flessibilità. Gli Stati membri non devono impedire ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire volontariamente queste informazioni. Inoltre, gli Stati membri possono, in base al diritto nazionale, imporre ai datori di lavoro con meno di 100 lavoratori di fornire informazioni sulla retribuzione.

Il Decreto attuativo dovrà entrare in vigore negli Stati membri entro il 07/06/2026.

La sua azienda ha 1 anno per iniziare a valutare gli strumenti da introdurre per far fronte a quanto previsto dalla Direttiva e che verrà meglio dettagliato dal Decreto attuativo.

Nelle slide successive vedremo insieme gli ambiti sui quali lavorare.

Rispetto a quanto previsto dalla Direttiva la sua azienda dovrà effettuare la prima comunicazione all'organismo di monitoraggio entro: 1 anni

### Conoscenza direttiva

**Nome Azienda**

Rispetto a quanto indicato nella survey, il livello di conoscenza relativo alla Direttiva UE 2023/970 è:

**Da approfondire**

oppure/o webinar dedicati, in cui si preveda e sui temi legati. ODM sarà catali al tema e propone workshop e/o webinar dedicati.

# Fattori chiave analizzati nel Fast Audit

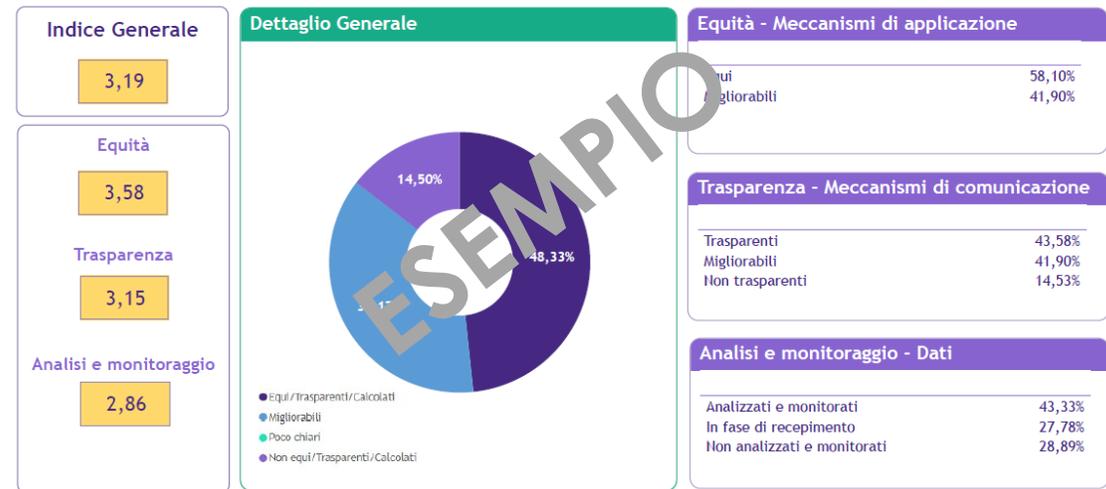
Equità- Meccanismi di applicazione

Trasparenza – Meccanismi di comunicazione

Analisi e Monitoraggio dati

## Dashboard Sintetica

Nome Azienda



# Fattori chiave analizzati nel Fast Audit

Saranno forniti consigli su come approcciare quanto previsto dalla direttiva in termini di:

**Equità:** Il concetto di **equità** si fonda sull'idea che a **lavori uguali o di pari valore** debba corrispondere una **retribuzione uguale**, indipendentemente dal genere. La Direttiva mira a **prevenire discriminazioni sistemiche** e a promuovere un trattamento equo per tutti i lavoratori a partire dalla fase di selezione.

**Trasparenza:** la Direttiva introduce misure vincolanti volte a **migliorare la comunicazione dei sistemi retributivi** in azienda e a condividere alcune analisi ad un ente di monitoraggio preposto. Questa maggiore trasparenza ha l'obiettivo di consentire ai lavoratori, ai datori di lavoro e alle parti sociali di agire adeguatamente per garantire il diritto alla parità di retribuzione.

**Analisi:** i calcoli da effettuare sono volti a evidenziare **eventuali disparità salariali con l'obiettivo di identificarne le cause sottostanti** e applicare azioni correttive. L'utilizzo di **dashboard** interattive facilita la lettura dei dati, rendendo il processo di monitoraggio più funzionale alle scelte di salary review.

### Processo di selezione

Nome Azienda

Indice: 3,51

COSSA PROPONE ODM? In caso di mancata presenza o necessità di ottimizzazione di processi necessari di gestione relativi alla fase di selezione ODM propone:

- 1. Valutare i risultati ottenuti dal processo di selezione formati da tutti i dipendenti (senza distinzione di genere) e verificare se vengono considerati tutti i candidati in base a criteri oggettivi e trasparenti.
- 2. Valutare i risultati ottenuti dal processo di selezione in base a criteri oggettivi e trasparenti e verificare se vengono considerati tutti i candidati in base a criteri oggettivi e trasparenti.
- 3. Valutare i risultati ottenuti dal processo di selezione in base a criteri oggettivi e trasparenti e verificare se vengono considerati tutti i candidati in base a criteri oggettivi e trasparenti.

COSSA PROPONE ODM? SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RUOLI

Metodologia ODM: GLOBAL PROFESSIONAL SYSTEM

GLOBAL PROFESSIONAL SYSTEM: Sistema di valutazione dei ruoli che permette un'efficace e oggettiva gestione dei processi HR.

Differenziali:
 

- 1. "E' globale e applicabile a tutti i dipendenti e a tutti i livelli organizzativi"
- 2. "Rende in grado di leggere in specificità i ruoli e di valutare le diverse professionalità presenti nelle organizzazioni"
- 3. "E' frutto di una collaborazione e di un confronto tra i principali attori di un'organizzazione"
- 4. "E' attuale in quanto prevede obiettivi di lavoro mediano dell'organizzazione"

### Sistema di valutazione dei ruoli

Nome Azienda

Indice: 3,30

COSSA PROPONE ODM? L'azienda risulta essere ancora in fase di introduzione di un sistema di valutazione dei ruoli neutro basato su indicatori organizzativi oggettivi. I sistemi di postura saranno la base per costruire una politica retributiva equa e trasparente e potranno garantire maggior equità in tutti i processi HR, dalla selezione, allo sviluppo, alla gestione delle persone.

COSSA PROPONE ODM? SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI RUOLI

Metodologia ODM: GLOBAL PROFESSIONAL SYSTEM

GLOBAL PROFESSIONAL SYSTEM: Sistema di valutazione dei ruoli che permette un'efficace e oggettiva gestione dei processi HR.

Differenziali:
 

- 1. "E' globale e applicabile a tutti i dipendenti e a tutti i livelli organizzativi"
- 2. "Rende in grado di leggere in specificità i ruoli e di valutare le diverse professionalità presenti nelle organizzazioni"
- 3. "E' frutto di una collaborazione e di un confronto tra i principali attori di un'organizzazione"
- 4. "E' attuale in quanto prevede obiettivi di lavoro mediano dell'organizzazione"

### Politica retributiva e meccanismi di funzionamento 1

Nome Azienda

Indice: 3,30

COSSA PROPONE ODM? L'azienda ha una politica retributiva presente in azienda. Ad esempio di alcuni ruoli accessibili ai lavoratori. La differenza della quota e delle responsabilità dei ruoli sono la prima su cui costruire meccanismi a partire di equità e trasparenza su quali basare le politiche di retribuzione.

COSSA PROPONE ODM? L'azienda ha una politica retributiva presente in azienda. Ad esempio di alcuni ruoli accessibili ai lavoratori. La differenza della quota e delle responsabilità dei ruoli sono la prima su cui costruire meccanismi a partire di equità e trasparenza su quali basare le politiche di retribuzione.

COSSA PROPONE ODM? L'azienda ha una politica retributiva presente in azienda. Ad esempio di alcuni ruoli accessibili ai lavoratori. La differenza della quota e delle responsabilità dei ruoli sono la prima su cui costruire meccanismi a partire di equità e trasparenza su quali basare le politiche di retribuzione.

### Livello di partecipazione e ascolto

Nome Azienda

Attori coinvolti nel processo di valutazione delle posizioni

FASE: Coinvolgimento in fase di valutazione del peso dei ruoli. Coinvolgimento in fase di valutazione del peso dei ruoli. Coinvolgimento in fase di valutazione del peso dei ruoli.

ASCOLTO: Nella sua azienda, l'azienda ha adottato un sistema di ascolto dei dipendenti in merito a temi di Equità e Trasparenza.

COSSA PROPONE ODM? Perché un sistema di valutazione dei ruoli sia davvero efficace, è importante costruire un contesto di partecipazione attiva e sicurezza psicologica. Coinvolgere HR, Responsabili di prima linea, Lavoratori e istituire una Commissione per la parità salariale aiuta nel creare Trasparenza, Equità in un contesto di maggior fiducia.

Un approccio più partecipativo e volto a garantire la valorizzazione di ogni ruolo in modo oggettivo, promuovere l'equità retributiva e rafforzare il senso di appartenenza all'organizzazione. ODM può accompagnare l'azienda come interlocutore esperto nella facilitazione degli incontri e delle fasi di comunicazione delle diverse progettualità.

### Analisi e monitoraggio dei dati

Nome Azienda

Indice: 2,86

COSSA PROPONE ODM? L'azienda monitora la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono compensi complementari e variabili. In azienda viene monitorato il gender pay gap.

Dashboard Equità Esterna: e il mercato cosa fa?

COSSA PROPONE ODM? Tutti i dipendenti potranno richiedere i livelli retributivi in base alle categorie di lavoratori che vengono in stesso lavoro o lavoro di pari valore (sparti per sesso). Le aziende sopra i 100 dipendenti dovranno calcolare e comunicare all'ente preposto i dati relativi all'equità e al lavoro. Sarà possibile ed efficiente di avere il dashboard di monitoraggio a supporto dell'analisi dei dati e delle scelte di politica retributiva.

Dashboard Equità Interna

COSSA PROPONE ODM? Oltre ai calcoli previsti dalla Direttiva, le dashboard proposte da ODM (customizzabili con report, grafici, ecc.) sono state create affinché portino evidenza degli specifici fattori che impattano sul gender gap (inoltre variabili in ufficio EDL, ad esempio nazionalità, disabilità etc.) calcolando il divario retributivo non adjusted e adjusted. Esempio: Divario retributivo di genere non adjusted: retribuzione media/mediana di uomini e donne, indipendentemente dai loro ruoli o qualifiche. Riflette la disparità totale, comprese le differenze per tipologia di lavoro, esperienza, ecc. Divario retributivo di genere adjusted: questa misura tiene conto di fattori che potrebbero spiegare legittimamente le differenze salariali, come esperienza, situazione, responsabilità lavorativa/tipologia di ruolo, peso del ruolo, prestazioni. Eliminando questi fattori, il divario potrebbe fornire una visione più mirata della disparità salariale dovuta al genere.

Le dashboard in POWERBI possono essere fornite tramite accesso ai tool Compensation Kit Pro o create ad hoc utilizzando dati e strumenti già in uso in azienda.

Piazza IV Novembre 5, Milano - Tel. +39 02 444 11 090 –  
odm@odmconsulting.com - [www.odmconsulting.com](http://www.odmconsulting.com)

  
hr consulting  
Gi Group Holding