LANZANI ADVISORY

EDA · EQUITÀ E TRASPARENZA

Dalla Direttiva UE a un sistema retributivo oggettivo, governabile e spiegabile

SELEZIONE EDITORIALE · 2026

DAL CONTENUTO ALL'AZIONE

Una raccolta da leggere, discutere e usare.

Ogni scheda concentra un problema reale, una chiave di lettura e una domanda operativa. Non sostituisce il lavoro sul campo: serve a renderlo più lucido e verificabile.

01 Non è solo compliance

La trasparenza richiede criteri neutrali e spiegabili per valore del ruolo, livelli, crescita e differenze retributive. La norma accelera un cambiamento organizzativo.

DA PORTARE NEL LAVORO

Verifica quali decisioni retributive oggi non sapresti spiegare con evidenze.

02 Architettura dei ruoli

Prima dei numeri servono famiglie professionali, livelli e criteri di valutazione coerenti. Senza struttura, il confronto delle retribuzioni resta fragile.

DA PORTARE NEL LAVORO

Mappa ruoli equivalenti e criteri con cui vengono distinti.

03 Dal grading alle fasce

Il grading traduce il valore organizzativo in livelli; le fasce rendono governabili posizionamento, crescita ed eccezioni.

DA PORTARE NEL LAVORO

Rendi espliciti minimo, riferimento e massimo per ciascun livello.

04 Leggere il pay gap

Il divario va analizzato su popolazioni comparabili, distinguendo differenze spiegabili, anomalie e rischi sistemici.

DA PORTARE NEL LAVORO

Scegli una popolazione omogenea e testa qualità dei dati e differenze.

05 Governance delle decisioni

Regole, eccezioni, approvazioni e correzioni devono essere tracciate. La trasparenza dipende dalla qualità del processo, non da una comunicazione finale.

DA PORTARE NEL LAVORO

Definisci chi propone, chi verifica, chi approva e chi documenta.

06 Roadmap di adeguamento

Diagnosi, struttura, dati, analisi, azioni correttive, comunicazione e monitoraggio: la compliance diventa un sistema continuativo.

DA PORTARE NEL LAVORO

Assegna owner e scadenza a ciascuna fase, iniziando dai dati mancanti.