



Roma, 25/05/2026

Protocollo: 19/26

Al Segretario Generale
della Banca d'Italia
dott. Massimo Doria

e p.c.

Servizio GEP

Oggetto: richiesta di informazioni sulle iniziative adottate in attuazione della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la parità di retribuzione

La Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 ha introdotto nuovi obblighi finalizzati a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, attraverso strumenti di trasparenza salariale, accesso alle informazioni e verificabilità dei criteri retributivi e di carriera.

La Direttiva doveva essere recepita dagli Stati membri entro il 7 giugno 2026. In Italia, secondo le informazioni disponibili, il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva il decreto legislativo di recepimento il 30 aprile 2026.

Le nuove disposizioni introducono, tra l'altro, obblighi di trasparenza sui criteri retributivi e di avanzamento, diritto del personale a ricevere informazioni sui livelli retributivi medi per categorie comparabili, obblighi di monitoraggio e rendicontazione dei differenziali retributivi, strumenti di verifica rispetto a discriminazioni dirette o indirette e un rafforzamento del ruolo delle rappresentanze delle lavoratrici e dei lavoratori nei processi di controllo e valutazione.

Alla luce di tale quadro, chiediamo di conoscere:

- quali attività la Banca d'Italia abbia già avviato o intenda avviare per adeguarsi alla Direttiva (UE) 2023/970 e alla normativa nazionale di recepimento;



- quale calendario di attuazione sia previsto;
- se siano stati effettuati monitoraggi o analisi interne sui differenziali retributivi, sulle progressioni economiche, sugli avanzamenti di carriera, sull'attribuzione degli incarichi e sulle componenti accessorie della retribuzione;
- se tali analisi siano state svolte con dati disaggregati per genere, Area, grado/livello, percorso professionale, struttura di appartenenza, tipologia di incarico e componenti retributive fisse e variabili;
- se siano previste iniziative per rendere maggiormente trasparenti:
 - i criteri di attribuzione degli incarichi;
 - i criteri di valutazione;
 - i meccanismi di avanzamento;
 - le componenti accessorie della retribuzione;
 - gli elementi utilizzati per definire lo stesso lavoro o il lavoro di pari valore;
- quali strumenti di accesso alle informazioni saranno messi a disposizione del personale e delle Organizzazioni Sindacali;
- se siano già state individuate eventuali aree di rischio, anche con riferimento a divari retributivi, differenze nelle progressioni, diversa distribuzione degli incarichi o minore accesso alle opportunità professionali;
- se l'Amministrazione intenda avviare un confronto specifico con le Organizzazioni Sindacali sulla trasparenza retributiva, sui criteri di carriera e sulle eventuali misure correttive da adottare.

La questione assume particolare rilievo in contesti organizzativi caratterizzati da forte discrezionalità nei percorsi di carriera, nell'attribuzione degli incarichi e nella distribuzione delle opportunità professionali.

La trasparenza non rappresenta soltanto un obbligo normativo, ma anche uno strumento essenziale per rafforzare la fiducia, prevenire discriminazioni dirette o indirette e garantire l'effettiva verificabilità dei criteri adottati.

In attesa di riscontro, porgiamo cordiali saluti.

La Segreteria nazionale FABI-BI