TRASPARENZA SALARIALE
COSA PUÒ CAMBIARE DAVVERO PER BANCHE E ASSICURAZIONI

Dal 7 giugno è in vigore il decreto che porta in Italia la direttiva europea sulla parità retributiva. First Cisl Milano Metropoli ha già dedicato al tema diversi approfondimenti, a cui si è aggiunto l'11 novembre un pomeriggio di formazione per i quadri sindacali. Con esperte come Silvia Balestro, avvocata specializzata in diritto del lavoro, e Stefania Fragomena, Mercato del lavoro UST, abbiamo verificato quali effetti concreti può avere per chi lavora in banca e in assicurazione.

«Il mio stipendio è in linea con quello di chi fa il mio stesso lavoro?» È una domanda che colleghe e colleghi ci rivolgono spesso e che da giugno ha un percorso preciso per ottenere risposta. Il decreto legislativo 96/2026 recepisce infatti la direttiva europea 2023/970 sulla parità di retribuzione tra donne e uomini, con l'intento di contrastare le discriminazioni salariali, soprattutto di genere, presenti in tutta Europa, anche in settori come i nostri dove carriere e livelli sono ben codificati.

Il provvedimento poggia su un corpus normativo preesistente, dalla Costituzione al Codice delle pari opportunità allo Statuto dei lavoratori, e va oltre, introducendo strumenti concreti. In attesa dei decreti attuativi che dovranno chiarire alcuni aspetti ancora da definire, si delineano alcune novità importanti, capaci di incidere sulla cultura aziendale.
La prima è il diritto di informazione dell'articolo 7: ogni lavoratrice e lavoratore, anche tramite i rappresentanti sindacali o gli organismi di parità, può chiedere e ricevere per iscritto i livelli retributivi medi, distinti per sesso, di chi svolge lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, pur senza conoscere lo stipendio dei singoli colleghi.



La seconda introduce l'obbligo di rendicontazione per i datori di lavoro che dovranno fornire dati precisi per misurare il divario retributivo tra uomini e donne e, in caso, analizzare le cause e introdurre misure correttive. La prima scadenza per la raccolta è fissata al 7 giugno 2027 e riguarderà i datori con almeno 150 dipendenti.

Informazioni e rendicontazione portano sul tavolo dati molto importanti, ma i numeri non bastano. La trasparenza funziona quando i criteri che determinano le retribuzioni, la crescita e il riconoscimento sono chiari e condivisi, ed è qui che il dialogo tra aziende, lavoratrici, lavoratori e rappresentanze fa la differenza. Per questo, momenti come quello dell'11 novembre contano, per prepararsi insieme.

Milano, 18 novembre 2026 ***First Cisl Milano Metropoli***