



Trasparenza Salariale:
da Mera Statistica a Vera Giustizia Retributiva Serve: Accordo su Inquadramenti

(Punto 10 della Piattaforma CIA Approvata dai Lavoratori!)

Trasparenza salariale Parità Retributiva: Cos'è?

Il principio di parità retributiva stabilisce che i lavoratori devono ricevere la stessa retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore^[1] senza distinzione tra donne e uomini.

Rendere effettivo tale principio, riducendo l'asimmetria informativa che ostacola l'emersione e la prova delle discriminazioni, è l'obiettivo con cui è nata una specifica Direttiva Europea.

Trasparenza Salariale: Cosa Stabilisce la Direttiva Europea 2023/970?

Per i lavoratori^[2] la Direttiva Europea stabilisce che le leggi nazionali debbano normare l'applicazione integralmente tale principio, entro il 7 giugno 2026, tramite il diritto di accesso alle informazioni sulla propria retribuzione individuale e sulle retribuzioni medie delle categorie comparabili.

Cosa ha previsto il Decreto Legislativo 7 maggio 2026, n. 96

Il governo italiano, pur lasciando ampi margini interpretativi favorevoli alle aziende, con il Decreto Legislativo ha normato:

- **Il Diritto all'informazione:** I dipendenti possono richiedere per iscritto informazioni sul proprio livello retributivo e sui livelli medi di retribuzione (suddivisi per genere) per categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.
- **I Piani di azione:** Se il divario retributivo supera una certa soglia e non è giustificato da criteri oggettivi e neutri, l'azienda è obbligata a elaborare un piano d'azione per la parità salariale in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori.

Cosa ha dichiarato che farà Agos

“Andando oltre il mero obbligo normativo, Agos ha scelto di rendere disponibili proattivamente le medie retributive per livello, saranno consultabili nelle prossime settimane^[3]”. Ossia ha deciso di calcolare le medie raggruppando per livello del CCNL assegnato al lavoratore o alla lavoratrice. Pertanto, ogni di noi saprà di quanto si discosta la sua RAL rispetto alla media dei colleghi/e Agos con il medesimo inquadramento. (Quindi ad esempio A3L2 con A3L2, A3L3 con A3L3... Esatto il suo stesso inquadramento non “lo stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”.)

Cosa Chiedono i Lavoratori

I lavoratori Agos (donne e uomini) chiedono di essere trattati equamente con chi svolge lo “stesso lavoro”. Quindi, quello di cui hanno bisogno è di sapere, non tanto se i lavoratori con il loro stesso inquadramento

percepiscono un salario simile (come già previsto dal CCNL ABI) ma, se i colleghi che svolgono la stessa mansione hanno uno stipendio realmente differente. Differenza dovuta proprio da un inquadramento differente. Quindi sapere se per “stesso lavoro” (ad esempio “PhC Operetor”) loro sono inquadrati A3L2 mentre altri A3L3, altri ancora A3L4, magari senza oggettivo motivo come prevede la norma.

[1] Questo diritto è sancito dall'art 37 della Costituzione Italiana “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.”; dall'articolo 157 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e ribadito nella Direttiva 2006/54/CE, richiamati esplicitamente dalla Direttiva UE 2023/970.[2] In questo comunicato non ci occuperemo delle altrettanto importanti novità a tutela dei candidati all'assunzione (informazioni retributive prima dell'assunzione; divieto di chiedere la history retributiva)

[3] Estratto dalla intranet aziendale: [Pagine - Pay Transparency](#)

Cosa Agos può fare anche Subito

La norma prevede che “I datori di lavoro possono assolvere all’obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria rete intranet o nell’area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.[1]”

Quindi nulla impedisce ad Agos di pubblicare anche le statistiche sullo stipendio per mansione Agos.

Vera Equità Salariale: La Richiesta nella [Piattaforma del Contratto Integrativo Aziendale](#)

La Piattaforma Sindacale per Contratto Integrativo Agos Ducato elaborata dal TSUM e diventata *la proposta dei lavoratori* (grazie al voto maggioritario dei lavoratori stessi[2]) dichiara fin dalle sue premesse che “**la mancanza di adeguamento/allineamento delle mansioni (e corrispettivi inquadramenti) alle declaratorie del CCNL ABI**” è uno dei punti disfunzionali in Agos. Reclamando il superamento dell’attuale opacità delle mansioni (“**quale è il mio compito**”) e degli inquadramenti (“**stabilire quale è il conseguente giusto stipendio**”). Opacità che, forse volutamente, non consente ai lavoratori di valutare se il loro salario e le loro mansioni siano tra loro adeguati[3]. Chiedendo “l’individuazione per ogni mansione dell’inquadramento minimo spettante” e definendo “percorsi professionali trasparenti per raggiungere i vari ruoli (individuazione dei corsi e delle esperienze di lavoro necessarie) e automatismi”.

Cosa stiamo facendo come TSUM

Il 10 giugno, nell’incontro TSUM “**ascoltare tutti i territori unitariamente**[4]” (riunione in cui si confrontano tutti i 26 sindacalisti Agos “Fisac e Uilca”) abbiamo deciso insieme di accelerare tutte le trattative nella prospettiva del CIA, chiedendo all’azienda di concordare un calendario serrato, partendo dai seguenti temi:

1. **Percorsi professionali ed inquadramenti** [cap. 10 CIA]: Definizione delle mansioni ed individuazione di Inquadramenti minimi corrispondenti e dei percorsi di carriera che i lavoratori possono intraprendere.
2. **Vera Formazione** [cap. 5 CIA]: esercizio del diritto alla formazione professionale “a tutela del mantenimento della professionalità ed impiegabilità dei lavoratori”.
3. **Aspetti Sociali** [cap. 1 CIA]: raggiungere, finalmente[5], un accordo sulla **Banca del Tempo**. Il cui scopo è, tra gli altri, fornire solidarietà (azienda e colleghi) a chi deve: assistere familiari gravemente malati, affrontare cure particolari o gestire gravi e accertate emergenze. Chiediamo anche che tutti i lavoratori possano **utilizzare i permessi per visite mediche anche per accompagnarvi i familiari**.
4. **Politiche Retributive** [cap. 11 CIA]: Iniziare la trattativa sul **Premio di Risultato Aziendale** (PdR). In cui chiediamo

di continuare ad aumentare ancora l'importo base ([come già fatto dal TSUM, grazie all'appoggio dei lavoratori, nell'ultimo accordo](#)) mantenendo, come moltiplicatore, l'utile aziendale.

[1] Art 7 comma 2 del DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 96[2] "Alla fine di ogni assemblea i lavoratori hanno liberamente votato, questo il risultato: 465 SI! Quindi, la proposta TSUM non è più solo la nostra, ma è diventata **la Piattaforma dei Lavoratori!** [\[Vedi la piattaforma\]](#)"

[3] Per non parlare della possibilità, in caso di cambio di mansione, di potersi opporre ad ingiusti demansionamenti.

[4] Regola 2, [istitutiva](#) del Tavolo Sindacale Unitario Maggioritario

[5] La proposta TSUM è stata presentata [ad inizio 2025 in concomitanza dell'accordo sui permessi](#), ma l'azienda, ancora oggi, pretende di regolarla difformemente da come fatto nel resto del comparto, con proposte che solo per "amor di patria" finora non abbiamo reso pubbliche.

09 giugno 2026

Il Nuovo Tavolo Sindacale Unitario FISAC-UILCA