



PAY TRANSPARENCY C'EST PAS BIEN

DI COSA PARLIAMO: lo scorso 7 giugno è entrato in vigore il D.Lgs 96/2026 che recepisce la Direttiva Europea 2023/970 sulla **TRASPARENZA RETRIBUTIVA**.

La finalità della normativa è chiara: rendere più trasparenti i criteri retributivi, favorire l'emersione dei divari salariali, in particolare di genere e consentire alle lavoratrici e ai lavoratori di conoscere i livelli retributivi medi, ripartiti per genere, riferiti a categorie che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

La Direttiva Europea adotta una nozione ampia di retribuzione, comprendendo anche le componenti complementari e variabili.

Il D.Lgs. 96/2026, nel disciplinarne l'applicazione in Italia, consente invece un'applicazione più ristretta del concetto di livello retributivo, permettendo di escludere dal calcolo alcune componenti individuali e variabili, quali sistemi incentivanti, bonus, premi, specifiche indennità, patti di non concorrenza e altri riconoscimenti di origine aziendale ovvero **proprio degli elementi caratterizzati da maggiore discrezionalità aziendale e minore trasparenza**, quelli nei quali, più facilmente, possono generarsi e consolidarsi differenze retributive rilevanti.

COSA SUCCEDDE IN CAI: l'Azienda lo scorso 11 giugno ha presentato alle OOSS le modalità attraverso le quali intende dare applicazione alle disposizioni vigenti ed ha raccolto le nostre osservazioni.

PRESENTAZIONE AZIENDALE:

1. l'Azienda ha informato che, nel calcolo delle medie retributive e degli eventuali scostamenti, **prenderà a riferimento le sole tabelle del CCNL e gli *ad personam*** escludendo pertanto tutte le altre diverse attribuzioni salariali di origine aziendale (patti di non concorrenza, specifiche indennità o riconoscimenti, premi, ecc...);
2. I livelli retributivi che l'Azienda intende prendere a riferimento saranno esclusivamente quelli relativi agli inquadramenti previsti dal CCNL (3 Area 1' Livello, 3 Area 2' Livello, 3 Area 3' Livello, 3 Area 4' Livello, QD1, QD2, QD3, QD4, Dirigente);
3. Per i Dirigenti si intende creare esclusivamente un canale di confronto one-to-one.

OSSERVAZIONI delle OOSS:

- Le scelte di Credit Agricole in Italia non sono in linea e appaiono incoerenti con lo spirito e la sostanza dei valori che guidano il Gruppo internazionale sia in Francia che in altri 24 paesi: i principi di trasparenza e di attenzione al genere risultano sbiaditi;
- La modalità applicativa in CA Italia è un intervento che appare decisamente sottotono rispetto ai principi e valori sbandierati: si applica la direttiva nazionale nel minore dei modi possibili;
- A nostro avviso, per essere davvero coerente con la direttiva e con i valori del Gruppo l'Azienda avrebbe dovuto fornire alle lavoratrici ed ai lavoratori del Gruppo, l'opportunità di un confronto sui ruoli effettivamente presenti nel Gruppo sia in Rete (RdF, Specialisti, Gestori suddivisi per tipologia, Consulenti, Assistenti, ecc...) che in Direzione Centrale (Analyst, Specialist, Senior Specialist, Team Leader);



- Escludere poi dal calcolo delle medie retributive e degli eventuali scostamenti le componenti di natura individuale (sistemi incentivanti, bonus, patti di non concorrenza, specifiche indennità o riconoscimenti, premi) significa l'ammissione implicita che sono sostanziali elementi in cui si genera e si consolida il divario salariale, con particolare riferimento a quello di genere;
- Escludere infine i Dirigenti dall'accesso ad una trasparenza imponendo uno specifico canale di confronto personale appare come un volersi sottrarre alle previsioni del D.Lgs. Evidentemente quanto emerge da indagine Eurostat 2024, da cui risulta che il divario salariale è più ampio nelle posizioni ad alta qualificazione e dirigenziali in cui, in Italia, il gender pay gap ha raggiunto il 10,1% è qualcosa che appartiene anche alla nostra azienda.

TRASPARENZA VERA O ADEMPIMENTO MINIMO?

Per noi la trasparenza retributiva non può ridursi a un adempimento formale.

Una grande azienda non dovrebbe chiedersi soltanto quale sia il perimetro minimo consentito dalla norma, dovrebbe chiedersi quale sia il modo più serio, credibile e coerente per rendere visibili eventuali differenze, comprenderne le cause e correggerle.

Per questo abbiamo invitato l'Azienda a rivedere le proprie prime indicazioni.

Chiediamo una modalità applicativa che includa:

- i ruoli aziendali effettivamente presenti nel Gruppo;
- le componenti retributive individuali e variabili;
- i sistemi incentivanti, i bonus, le indennità, i premi e gli altri riconoscimenti aziendali;
- un percorso di trasparenza adeguato anche per i Dirigenti;
- il pieno coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella lettura dei dati e degli eventuali scostamenti.

La trasparenza retributiva non serve a soddisfare curiosità sugli stipendi, **serve a capire se le opportunità, i percorsi professionali e i riconoscimenti economici sono davvero equi.**

Non ci saremmo aspettati dalla nostra azienda una applicazione così timida e quasi "distorta" del D.Lgs, sapendo che proprio l'Italia è stata condannata nel 2020 dal Comitato europeo dei diritti sociali per la violazione dell'art. 4, par. 3 (diritto ad un'equa retribuzione), ed art. 20, lett. c) della Carta sociale europea proprio in quanto non in grado di assicurare la trasparenza sui criteri di determinazione della retribuzione (Ceds, decisione 28 febbraio 2020, University Women Europe vs. Italy)

L'Italia, a seconda delle statistiche che fotografano il fenomeno in relazione al differenziale retributivo, è all'85° posto nel mondo con un differenziale donne-uomini fra 15-20%, generato in prevalenza da salario variabile e/o benefit e dalla mancata progressione di carriera.

È per questi motivi che abbiamo invitato l'azienda a rivedere le sue prime indicazioni riservandoci di rivolgerci anche in sede CAE ed a CASA per segnalare una modalità che, come sopra riportato, riteniamo molto distante dai valori declamati dal Gruppo.

Parma, 30 Giugno 2026

Le Segreterie di Gruppo ODC di Crédit Agricole Italia

FABI - FIRST CISL - FISAC CGIL - UILCA – UNISIN