

Nota di sintesi: ISSDC – 9 marzo 2022

In collegamento remoto con Bruxelles il 9 marzo 2022 si è svolta la riunione del gruppo di lavoro ISSDC, preceduta l'8 marzo dall'intersindacale internazionale. Per i lavoratori erano presenti 18 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 12 paesi (Belgio, Cipro, Danimarca, Finlandia, Francia, Ungheria, Irlanda, Italia, Malta, Norvegia, Spagna e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe, Amice e Bipar. Per l'Italia erano presenti First-Cisl e Fisac-Cgil, mentre lato datoriale era presente il portavoce Ania.

In primis la riunione si è aperta con il passaggio del testimone, per la parte datoriale, da Sebastian Hopfner a Sajavaara Anu alla presidenza del Comitato per il Dialogo Sociale Assicurativo.

Come da agenda, l'incontro è proseguito con l'approvazione del verbale afferente la precedente riunione plenaria ISSDC del 28 ottobre 2021, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

La firma della dichiarazione congiunta su Diversità, Inclusione e Non Discriminazione è stato il momento *clou* della giornata, e ha rappresentato il raggiungimento di un altro significativo obiettivo per il Dialogo Sociale assicurativo.



Con questo documento, le Parti Sociali Europee del comparto si impegnano ad incoraggiare la diversità, l'inclusione e la non discriminazione e a promuovere questi valori attraverso il dialogo sociale a tutti i livelli. Nello specifico, per inclusione lavorativa si intende riconoscere, valorizzare e prendere in considerazione i diversi background, conoscenze, competenze, esigenze ed esperienze, affinché queste differenze vengano supportate ed impiegate per creare una forza lavoro coesa, diversa ed efficace.

Pari opportunità sul posto di lavoro, con riguardo alla selezione ed assunzione del personale, alla parità retributiva e alla formazione. Gli annunci di lavoro, ad esempio, devono prescindere da età, genere, orientamento sessuale, etnia, religione, disabilità o situazione familiare. I criteri assuntivi devono essere puramente basati su fattori professionali quali abilità, qualifiche, competenze ed esperienza. Si ritiene che le Compagnie assicurative debbano condividere tali criteri con qualsiasi società esterna utilizzata per il reclutamento, incluse le agenzie di lavoro temporaneo o i fornitori di servizi coinvolti nei processi assuntivi. Risulta peraltro fondamentale stimolare la diversità in tutti i comparti, come ad esempio nell'Information Technology. In questo ambito infatti, anche uno studio del 2018 della Commissione Europea (*) evidenzia una bassa componente femminile.

(*) 7 March 2018: Increase in gender gap in the digital sector – Study on Women in the Digital Age – <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age>

In nessun caso la retribuzione deve essere basata sul sesso del lavoratore, quindi promuovere misure di trasparenza salariale possono aiutare a perseguire l'uguaglianza retributiva. Le Parti Sociali Europee sottolineano al riguardo il ruolo centrale svolto dalla contrattazione collettiva al fine di garantire sistemi salariali non discriminatori e promuovere il principio in base al quale: a pari lavoro deve corrispondere pari stipendio!

Con riferimento agli aspetti formativi, viene evidenziata l'importanza affinché tutti i dipendenti abbiano uguale accesso ai programmi di formazione. Attuare efficacemente le pari opportunità, la diversità, l'inclusione e la non discriminazione sul posto di lavoro può, e deve se necessario, anche comportare cambiamenti culturali, volti a superare stereotipi desueti e negativi. A tal proposito si potrebbe sviluppare un piano formativo volto ad aumentare la consapevolezza su queste tematiche, con particolare riguardo ai dipendenti che dovranno assumere responsabilità manageriali.

Anche i criteri adottati per la valutazione e lo sviluppo dei lavoratori, i percorsi professionali e l'individuazione del potenziale interno devono rispettare le pari opportunità, i valori della diversità e dell'inclusione.

Le misure per prevenire la discriminazione contro tutti i gruppi protetti esistenti (compresi LGBTI+, lavoratori trans e intersessuali, dipendenti anziani, con disabilità, ecc.) dovrebbero essere parte integrante della policy e della cultura aziendale. Diventa pertanto un elemento chiave promuovere un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo in cui la diversità sia considerata una fonte di arricchimento e in cui i diritti dei gruppi protetti siano pienamente rispettati.

Le Parti Sociali Europee incoraggiano quindi le Compagnie ad adottare misure atte a promuovere diversità ed inclusione. Conformemente alle leggi applicabili, verranno pertanto promosse e sostenute iniziative volte a:

- combattere qualsiasi forma di discriminazione (comprese le molestie) e proteggere qualsiasi dipendente che ne sia stato vittima;
- continuare a sensibilizzare a tutti i livelli su uguaglianza, diversità, inclusione e non discriminazione sul posto di lavoro;
- promuovere azioni volte a garantire condizioni di lavoro giuste ed eque combattendo gli stereotipi negativi e trattando tutti con rispetto e dignità.

La giornata è proseguita con la presentazione da parte di Véronique Jolly (Direttore Risorse Umane) dell'accordo sulla promozione della parità professionale tra uomini e donne firmato il 3 dicembre 2021 dal Gruppo Matmut (**) con le parti sociali (CFDT, SN2A-CFTC, CGT, CFE-CGC e FO).

Questo accordo, valido per il periodo 2022-2024, è volto al consolidamento della politica intrapresa dal Gruppo assicurativo in questo ambito già dal 2013.

Gli impegni e le azioni, previsti nel documento, a favore dell'uguaglianza professionale tra uomini e donne si poggiano sostanzialmente su 6 pilastri:

1. promuovere la parità tra donne e uomini, dal momento dell'assunzione e per tutto il percorso di carriera;
2. perseguire l'uguaglianza tra donne e uomini attraverso lo sviluppo delle competenze;
3. favorire una politica di parità retributiva tra donne e uomini;
4. sostenere la genitorialità e l'equilibrio tra lavoro e vita privata;
5. sensibilizzare i dipendenti sul tema della parità di genere sul posto di lavoro;
6. prevenire qualsiasi tipo di violenza o comportamento sessista all'interno della comunità lavorativa.

(**) Con oltre 4 milioni di membri e con 7,6 milioni di contratti di assicurazione in gestione, il Gruppo Matmut è un importante player del mercato assicurativo francese. Offre a individui, professionisti, aziende e associazioni una gamma di prodotti assicurativi sia danni che vita. Il Gruppo ha attualmente 6.400 dipendenti e nel 2020 ha raggiunto un fatturato di 2,29 miliardi di euro.

In termini concreti, al fine di migliorare il bilanciamento tra uomini e donne in tutta la filiera, saranno messe in atto le seguenti azioni caratterizzate da obiettivi quantificati e misurabili:

- aumentare la rappresentanza delle donne nelle alte professionalità, favorendo, a fronte di competenze comparabili, le candidate donne per le posizioni di quadro e in particolare per quelle dirigenziali;
- incrementare la rappresentanza degli uomini per le posizioni impiegatizie, favorendo, a parità di competenze, le candidature maschili;
- attuare un "*Equity Budget*" di aumenti individuali di 850.000 euro in 3 anni;
- realizzare un programma di formazione dedicato al tema della *leadership* femminile;
- creare un programma di *mentoring* per le dipendenti donne;
- supportare la genitorialità e l'equilibrio vita – lavoro promuovendo il congedo di paternità;
- promuovere un piano di comunicazione correlato;
- prevenire ogni tipo di violenza o comportamento sessista sul posto di lavoro.

L'incontro si è concluso, nell'ambito delle *good practices*, con la presentazione degli accordi sul rientro in presenza e sul lavoro da remoto sottoscritti a dicembre 2021 dal Gruppo Reale Mutua.

Il primo disciplina in via transitoria il periodo 10/1/2022 – 31/3/2022 caratterizzato dalla complementarietà tra il graduale rientro in presenza e lo svolgimento dell'attività lavorativa a distanza.

Il secondo, disciplinerà il lavoro agile a decorrere dal 1 aprile 2022 e costituirà parte integrante del CIA all'atto del rinnovo.

In sintesi, le parti hanno di fatto confermato la struttura degli accordi che, a partire dal 2017, hanno regolamentato l'applicazione di modalità di lavoro a distanza nelle società del Gruppo.

Nello specifico, i principali *key points* risultano: adesione volontaria; applicabilità al 100% dei dipendenti del Gruppo; riconoscimento dei buoni pasto; libera scelta del luogo in cui operare da remoto e dell'orario all'interno di fasce prestabilite (dalle 7 alle 19 dal lunedì al giovedì e dalle 7 alle 17 il venerdì, nel rispetto delle 37 ore settimanali); diritto alla disconnessione; polizza infortuni senza franchigia; accordo tra responsabile e lavoratore; contributo una tantum di 300 euro per acquisto di beni funzionali; strumentazione fornita dall'azienda; pianificazione delle giornate di attività a distanza con cadenza mensile con un *cap* di 12 giorni al mese; adesione di durata annuale, rinnovabile a scadenza.