Coordinamento Internazionale First-Cisl

Nota di sintesi: ISSDC – Bruxelles, 11 settembre 2019

A Bruxelles l'11 settembre 2019 si è svolta la riunione del Gruppo di Lavoro ISSDC, preceduta il 10 settembre da un'intersindacale presso Uni Global Union. Lato sindacale erano presenti 16 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 10 paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Finlandia, Francia, 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, Fisac-Cgil e Uilca, mentre lato datoriale a questo incontro non era presente il portavoce Ania.

Nell'arco del Working Group si è proceduto all'approvazione del verbale afferente la precedente riunione dell'ISSDC del 6 giugno 2019, a cui sono seguiti una serie di interventi.

Con riferimento agli sviluppi normativi, Armando Garcia (avvocato presso il sindacato Servicios CCOO, Spagna) è intervenuto in merito alla recente sentenza della Corte di Giustizia Europea concernente l'orario di lavoro in Deutsche Bank e al sul potenziale impatto sul settore assicurativo europeo (*).

La sentenza a favore di Comisiones Obreras contro Deutsche Bank si prefigge di porre un freno all'abuso di straordinari, spesso non pagati, in tutta l'Europa. Al riguardo si segnala infatti che in Spagna il 53,7% delle ore di straordinario effettuate non vengono registrate.

Sulla base della sentenza della Corte, la limitazione della durata massima dell'orario di lavoro è un "diritto fondamentale". Pertanto tutti gli Stati membri, tenendo conto delle specificità proprie di ogni settore di attività e anche delle "dimensioni di talune imprese", devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo, affidabile e accessibile che consenta la misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore.

I lavori sono proseguiti con la presentazione da parte di Alexis Meyer, rappresentante datoriale FFA (Federazione Francese delle Assicurazioni), sulla riforma legislativa francese volta a colmare il divario salariale di genere.

Dal primo marzo 2019 sono 1.400 le grandi aziende o gli organismi francesi con più di 1.000 dipendenti che hanno l'obbligo di informare del livello di uguaglianza esistente all'interno delle proprie organizzazioni. Il decreto che impone al mondo imprenditoriale d'oltralpe di avanzare in questa direzione risale al gennaio scorso e va a collegarsi ad una legge ad hoc approvata l'anno scorso dal Parlamento di Parigi che si pone l'obiettivo di sopprimere i divari esistenti per arrivare ad una equità salariale.
I tempi per mettersi al passo e cancellare il gender gap esistente sono piuttosto stretti e hanno fatto emergere parecchi ritardi. Tutte le imprese che totalizzano un punteggio di 75/100, o anche inferiore - in base ad una serie di criteri individuati per calcolare il tasso di uguaglianza di genere - hanno tre anni di tempo per mettersi alla pari, salvo rischiare una sanzione pari all'1 per cento del totale dei loro salari. Si segnala infatti, che ad oggi, a parità di ruolo ed età anagrafica, in Francia le donne sono pagate mediamente il 25% in meno rispetto agli uomini.

A tal proposito, il ministro del Lavoro, Muriel Penicaud ha richiesto alle aziende di dimostrare risultati concreti. I cinque criteri che sono stati individuati per calcolare il gender gap interno, misurano: lo scarto di remunerazione tra uomo e donna, lo scarto sugli aumenti di stipendio annuali, lo scarto sulle promozioni, gli aumenti al ritorno dal congedo di maternità e, infine, la presenza di donne con i redditi maggiori.

(*) Sentenza nella causa C-55/18 -Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/ Deutsche Bank

Per memoria, si ricorda che a livello internazionale in relazione all'uguaglianza di genere, l'Islanda è da sempre tra i paesi più all'avanguardia. Tant'è che la premier Katrin Jakobsdóttir, leader della Coalizione Verde, si è fatta promotrice della tematica e, nel 2018 è stata promulgata la legge che mira ad azzerare le differenze salariali tra uomini e donne. Secondo BSI Iceland, nel 2018 il divario retributivo a favore degli uomini era superiore al 12% rispetto agli stipendi femminili a parità di mansione.
La legge islandese, peraltro, risulta essere la più severa al mondo, poiché impone a tutte le aziende e istituzioni pubbliche e private con più di 25 dipendenti di garantire una pari retribuzione di genere, pena una multa di 50 mila corone (circa 450 euro) per ogni caso personale di violazione. In Inghilterra, invece, l'obbligo vale solo per le imprese con più di 250 collaboratori.

L'applicazione delle legge francese sarà comunque graduale: le aziende più grandi avranno tempo fino al 2020 per mettersi in pari, mentre per le altre la deadline è fissata per il 2025.

Sempre in tema di D&I, interessante l'intervento di Teresa Kelly Oroz, Responsabile delle Politiche Pubbliche e della Governance presso Irish Life sulle iniziative assicurative irlandesi. Dalla sua presentazione è emerso che le organizzazioni dotate di una cultura inclusiva hanno il doppio delle probabilità di raggiungere o superare l'obiettivo finanziario; una probabilità tre volte maggiore di essere performanti; una probabilità sei volte maggiore di essere innovative e agili ed una probabilità otto volte maggiore di raggiungere i risultati azidendali. Il cammino intrapreso dall'assicurazione irlandese sul tema della diversità ed inclusione si snoda attraverso una serie di step. Nel 2015 è stato istituito il Comitato per l'inclusione e definito il concetto di diversità. Il 2017 è stato idenficato come l'anno dell'inclusione, basato sulla creazione della consapevolezza, comprensione ed interesse. Dal 2018 si sta invece lavorando sull'incorporazione del cambiamento, allargando la visuale alla sfera politica e alla regolamentazione.

La fase attualmente in corso prevede di aumentare la partecipazione femminile a conferenze ed eventi; collaborare con Insurance Europe su iniziative di Diversità & Inclusione a livello europeo; newsletter e attività sui social media per amplificare le attività in tal senso; frequenti newsletter per evidenziare le migliori prassi e mantenere lo slancio sulla tematica, nonché profilare i leader femminili.

Su questi argomenti, si rimanda per ulteriori approfondimenti al report di Deloitte "Insurance Ireland Diversity & Inclusion" di giugno 2019, così come alle raccomandazioni emerse dallo studio del Club 30% (di gennaio 2018) sul coinvolgimento delle donne nei servizi finanziari in Irlanda "Making the change count".

A questo proposito, si sottolinea l'impegno internazionale svolto dal Club 30%. Formalmente lanciato in Irlanda nel gennaio 2015, è un gruppo composto da presidenti e amministratori delegati impegnati a migliorare l'equilibrio di genere a tutti i livelli attraverso azioni volontarie nell'ambito della leadership aziendale. Questo porta la questione al di là di uno sforzo specialistico sulla diversità, a focalizzarsi sulla gestione dei talenti per ottenere un cambiamento sostenibile, promuovendo una più alta partecipazione femminile (almeno pari al 30%, da cui il nome) nella leadership delle organizzazioni private e pubbliche.

Come evidenziato da Ed Sibley, vice-governatore della Banca Centrale Irlandese, l'importanza della Diversità & Inclsusione anche dal punto di vista normativo si basa su un "approccio culturale": la cultura guida il valore e le credenze che regolano il modo in cui gli individui si interfacciano con gli altri, svolgono i propri compiti, prendono decisioni, valutano il rischio e, cosa più importante, fanno la cosa giusta per garantire di operare in modo sicuro e sano. È la base su cui si fonda una governance efficace ed è fondamentale per la prosperità a lungo termine delle imprese.

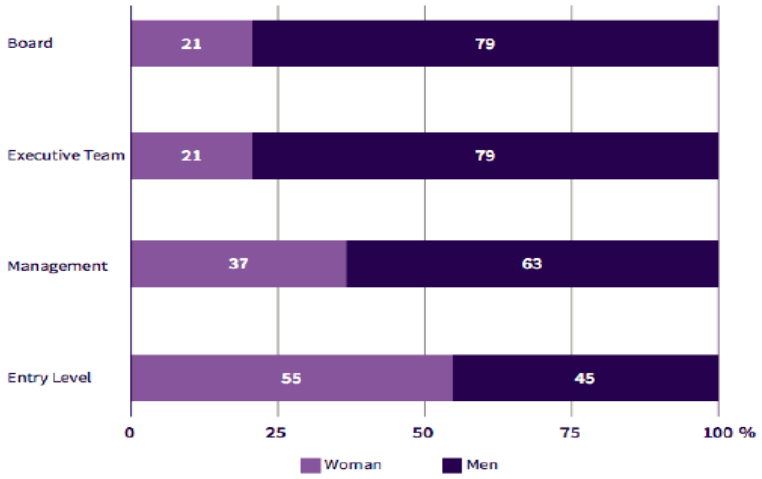
Dal punto di vista politico, Michael D'Arcy (ministro irlandese presso il Dipartimento delle Finanze con responsabilità speciale per i servizi finanziari e le assicurazioni) ritiene che la priorità chiave sia la spinta verso una maggiore diversità di talenti nel settore.

Questo va ben oltre il tema del numero di donne nei posti di lavoro o di leadership, poiché riguarda il divario generazionale, l'etnia, l'orientamento sessuale, l'istruzione, il background, la nazionalità, la disabilità, le convinzioni religiose e altro ancora (vedasi al riguardo: lo studio sulla strategia per lo sviluppo del settore dei servizi finanziari internazionali in Irlanda fino al 2025 "Ireland for Finance").

Sulla base dell'agenda, ha fatto seguito l'intervento di Laura Martinez-Alvaro (esperta di genere e diversità, "Break The Gap") sull'introduzione agli Audit Partecipativi di Genere dell'ILO, come migliore prassi per le pari opportunità sul posto di lavoro, mettendo in evidenza le implementazioni di successo nel settore pubblico e privato, con particolare rilievo agli impatti organizzativi e individuali.

Il suo intervento è iniziato con la disamina, per il settore assicurativo, della percentuale di occupazione femminile rispetto a quella maschile per macro categorie. Da cui si evince una forte concentrazione della compagine muliebre soltanto sulle posizioni Entry Level.

Percentuale di donne
nel settore assicurativo e del risparmio a lungo termine



L'approccio metodologico utilizzato da parte dell'ILO si basa sul presupposto di aumentare la consapevolezza della forza lavoro per sviluppare o rafforzare le capacità, costruire partenariati e mobilitare risorse per l'integrazione e la promozione della parità di trattamento in modo sostenibile.
L'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha sviluppato una Metodologia Partecipativa di Gender Audit come strumento per l'auto-valutazione al fine di incorporare una prospettiva di genere all'interno delle organizzazioni.

Questo metodo è altamente partecipativo ed è stato progettato per promuovere l'apprendimento a livello organizzativo e individuale in modo che la prospettiva delle pari opportunità possa essere incorporata nelle politiche, nei programmi organizzativi e nelle strutture in modo efficace e pratico.

L'approccio metodologico combina tecniche sia quantitative che qualitative e contempla una fase di avvio del processo di apprendimento individuale e collettivo, volta a stabilire una base di riferimento per il miglioramento al fine di rafforzare la capacità collettiva di analizzare e individuare i punti di forza e le aree di miglioramento.

La valenza del metodo poggia su un'analisi trasversale della prospettiva di genere in tutte le aree dell'organizzazione.

La prosecuzione dei lavori della giornata ha contemplato l'analisi preliminare dei key points su cui sviluppare, nei prossimi incontri, la dichiarazione congiunta afferente l'impatto dell'Intelligenza Artificiale nel settore assicurativo.

Si precisa al riguardo, che la parte datoriale sta ancora definendo la propria posizione, non appena possibile quindi verrà organizzato un bureau meeting al fine di concordare l'avvio dei lavori all'inizio del 2020. Tra gli spunti attualmente suggeriti, rientrano: l'organizzazione del luogo di lavoro,
la gestione delle risorse umane e una definizione dell'Intelligenza Airtificiale (sia in senso ristretto che allargato).

Lato sindacale sono stati evidenziati i seguenti temi, quali richieste fondamentali per sviluppare una dichiarazione congiunta :
- Etica, trasparenza, GDPR e diritti dei lavoratori sui dati;
- Impatto sulle condizioni di lavoro e sui posti di lavoro;
- Diritti all'informazione e alla consultazione dei lavoratori;
- Formazione, riqualificazione e apprendimento permanente;
- Audit Governance.

Per quanto riguarda la tematica di Genere e Diversità, sono emersi alcuni punti da includere in una futura dichiarazione congiunta, nello specifico: un ambiente di lavoro inclusivo, diversificato e non discriminatorio, nonché l'impegno a garantire la parità di trattamento.

Altre questioni chiave sollevate nel pre-meeting sindacale riguardano la necessità di una cooperazione intergenerazionale, una sufficiente flessibilità nel gestire le diverse esigenze dei lavoratori a seconda della loro vita professionale e l'effettiva praticabilità da parte delle aziende di impegnarsi su questi temi.

Tuttavia, lato datoriale è stato espresso il desiderata di condividere alcune best practice prima di intraprendere i lavori su quest'ultima dichiarazione congiunta. Al prossimo incontro, verosimilmente a febbraio 2020, si procederà quindi in tal senso.

Nelle prossime riunioni, verranno altresì esaminati gli aggiornamenti sulla Brexit e le ricadute sul settore assicurativo; si valuteranno gli impatti della dichiarazione congiunta sulla digitalizzazione, con particolare riguardo agli effetti sui posti di lavoro, sulla salute mentale e sulla qualità del lavoro.

A breve verrà diramato il calendario dei futuri meeting sul Dialogo Sociale Assicurativo. Si ipotizzano gli incontri del working group a febbraio e a giugno del prossimo anno, mentre la plenaria è prevista per ottobre 2020.