

Nota di sintesi: ISSDC – 27 giugno 2023

A Bruxelles il 27 giugno 2023 si è svolta in forma ibrida (in presenza e da remoto) la riunione del gruppo di lavoro ISSDC, preceduta il 26 giugno dalla consueta intersindacale internazionale. Per i lavoratori, First-Cisl era presente insieme ad altre 16 organizzazioni sindacali aderenti a Uni Global Union, in rappresentanza di 12 paesi (Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Grecia, Ungheria, Irlanda, Italia, Malta, Norvegia, Spagna e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe (Ania per l'Italia), Amice e Bipar.

L'incontro è iniziato con l'approvazione del verbale afferente la precedente riunione ISSDC del 3 marzo scorso, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

I lavori sono proseguiti con l'intervento, afferente all'"agenda delle competenze", di Klara Engels-Perenyi, responsabile delle politiche per le competenze degli adulti nell'ambito della Commissione Europea, a cui hanno fatto seguito le presentazioni congiunte relative al primo piano in tema di parità di genere di Allianz in Spagna e all'accordo del Gruppo Allianz sulle Pari Opportunità, Diversità e Inclusione.

Con riferimento al tema degli skill, è necessario un impegno comune volto al raggiungimento degli obiettivi sociali dell'Unione Europea che contemplano, per il 2030, un'erogazione annuale di corsi di formazione ad almeno il 60% degli adulti ed un livello occupazionale pari al 78% dei soggetti di età compresa tra i 20 e i 64 anni.

Anche gli obiettivi al 2030 della Bussola Digitale sono ambiziosi e prevedono di fornire le competenze di base ad almeno l'80% della popolazione adulta, rispetto all'attuale 54% e portare il numero degli specialisti ICT da 9 milioni a 20 milioni a fine periodo.

Attualmente più di tre quarti delle imprese UE dichiarano di avere difficoltà a trovare lavoratori con le competenze necessarie e soltanto il 37% degli adulti intraprende regolarmente attività di formazione.

L'indice di digitalizzazione dell'economia e della società mostra che, in Europa, 4 adulti su 10 e 1 persona attiva su 3 non dispongono delle competenze digitali di base. Le donne, peraltro, sono sottorappresentate nelle professioni e negli studi in campo tecnologico: solo 1 esperto informatico su 5 e 1 laureato in STEM (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) su 3 sono donne.

Nel novero delle iniziative dell'UE volte a sostenere lo sviluppo delle competenze si evidenziano:

- l'agenda per le competenze, che costituisce il quadro di riferimento per la collaborazione a livello europeo, volta ad aiutare i cittadini e le imprese nello sviluppo delle qualifiche professionali;
- il patto per le competenze che, in virtù dei suoi 1.000 partecipanti e 14 alleanze su vasta scala in settori strategici, s'impegna a contribuire all'*upskilling* di almeno 6 milioni di persone;
- le raccomandazioni del Consiglio sui conti individuali di apprendimento, sulle microcredenziali e sull'Europass che aiutano i soggetti ad aggiornare e/o completare le proprie competenze in modo più flessibile e mirato;
- la coalizione europea per le competenze e le occupazioni digitali che si occupa del *digital gap* riunendo tutti i partner interessati al fine di sensibilizzare e incoraggiare l'attività formativa in questo campo;

- la piattaforma europea per le competenze e le occupazioni digitali che offre informazioni e risorse su queste tematiche, come ad esempio un utilissimo strumento di autovalutazione;
- il dialogo strutturato con gli Stati membri che mira a introdurre nuove tecnologie digitali nel campo dell'istruzione;
- l'agenda europea per l'innovazione che propone alcune importanti iniziative, nonché un quadro di riferimento dedicato ai talenti.
- la strategia europea per le università che propone diverse azioni atte a sviluppare competenze di alto livello e adeguate alle esigenze future, rivolte ad un'ampia gamma di discenti, compresi coloro che partecipano all'apprendimento permanente;
- la creazione di un bacino europeo di talenti e di partenariati, anche con Paesi terzi, che contribuiranno a coniugare gli *skill* dei candidati alle esigenze del mercato del lavoro.

I lavori della giornata sono proseguiti con gli interventi concernenti il Gruppo Allianz in ambito iberico e a livello di Accordo SEWC.

Il percorso che ha portato alla firma del primo Piano sulla parità di genere per tutte le società spagnole del Gruppo Allianz, iniziò a dicembre 2021 con la creazione del Comitato di Negoziazione che coinvolgeva le 5 realtà iberiche: ALLIANZ COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA, ALLIANZ TECHNOLOGY SL, ALLIANZ TECHNOLOGY SE SUCURSAL EN ESPAÑA, ALLIANZ SOLUCIONES DE INVERSION AV SA (SOCIEDAD UNIPERSONAL) e BBVA ALLIANZ SEGUROS Y REASEGUROS SA.

L'attività del comitato negoziale si è svolta nel rispetto delle disposizioni previste dalla Legge Organica 3/2007 e dai Regi Decreti 713/2010 e 901/2020, raggiungendo l'obiettivo prefissato il 23 febbraio 2023.

Il piano per la parità di genere si propone di: combattere la segregazione orizzontale e verticale; eliminare il divario retributivo tra i sessi (attualmente è inferiore al 25%); promuovere l'uguaglianza ed aumentare la presenza femminile nelle posizioni di maggiore responsabilità; eliminare le molestie sessuali sul posto di lavoro (che esistono anche nelle multinazionali europee!); promuovere la conciliazione e la corresponsabilità; eliminare il linguaggio sessista nella comunicazione, nonché aumentare la produttività, la qualità, il prestigio e l'immagine delle aziende.

Il piano suddetto si inserisce peraltro nel solco già tracciato nel 2021, con la firma in ambito SEWC Allianz dell'Accordo in tema di Pari Opportunità, Diversità e Inclusione.

Il Gruppo presente in più di 70 Paesi con oltre 150.000 dipendenti a livello mondiale, dal 2006, collabora strettamente con il SEWC Allianz (la voce eletta dei lavoratori europei: UE/SEE/Svizzera e Regno Unito) che conta tra i 35 e i 40 delegati, di età, sesso e provenienza culturale diversi, appartenenti a 27 Paesi/regioni e 4 unità transfrontaliere.

I principi dell'accordo prevedono l'impegno del Gruppo per l'uguaglianza, inclusione e diversità, elementi fondamentali per rappresentare una comunità integrata nel rispetto della responsabilità sociale e societaria.

Il paradigma del Gruppo si basa sulla consapevolezza che tutte le tipologie di talento garantiscono lo sviluppo economico e che la diversità tra i sessi nei suoi team apporta più creatività e quindi una migliore performance.

L'ultimo aggiornamento a conclusione lavori, ha riguardato la prosecuzione dell'attività in ambito CES (secondo quanto previsto dal piano 2022-2024) volta a rivedere e aggiornare l'accordo autonomo intersettoriale sul telelavoro del 2002, al fine di giungere ad una soluzione giuridicamente vincolante da attuarsi tramite direttiva europea.