

Nota di sintesi: ISSDC – 12 marzo 2026

Il 12 marzo 2026 si è svolta la riunione plenaria ISSDC, preceduta dalla consueta intersindacale internazionale.

Per i lavoratori, First-Cisl era presente insieme ad altre 13 organizzazioni sindacali aderenti a Uni Global Union, in rappresentanza di 9 paesi (Belgio, Croazia, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Norvegia, Spagna e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe (Ania per l'Italia), Amice e Bipar.

I lavori sono iniziati con la firma della dichiarazione congiunta, “i dieci fattori chiave per un settore attraente con posti di lavoro di alta qualità, competenze preziose e opportunità di lavoro eque”, volta a massimizzare l'attrattività del settore assicurativo europeo.

Il documento ribadisce la centralità del settore che svolge un ruolo fondamentale nella società, garantendo sicurezza finanziaria, coesione sociale, gestione dei rischi e stabilità a lungo termine a individui, imprese e comunità. Molte persone scelgono infatti di lavorare in questo ambito proprio per la sicurezza del posto di lavoro e le diverse opportunità di carriera, oltre alla possibilità di aiutare le persone e di contribuire positivamente alla società. Si tratta di un settore in fase di profonda trasformazione, con una crescente domanda di copertura assicurativa e servizi correlati, nuove sfide e rischi, cambiamenti climatici, invecchiamento della popolazione e digitalizzazione, che rendono necessario offrire prodotti, soluzioni e servizi adeguati.

Per rimanere rilevante e competitivo in un mondo in così rapida evoluzione, il settore assicurativo europeo deve attrarre, trattenere e sviluppare una forza lavoro motivata, impegnata e responsabilizzata. Le parti sociali europee del settore assicurativo credono in un settore responsabile, sostenibile, innovativo e inclusivo, resiliente, competitivo e attraente per i dipendenti attuali e futuri.

La capacità di partecipare al dialogo sociale e ai processi decisionali chiave è un fattore cruciale per migliorare l'attrattività del settore e gestire i cambiamenti al suo interno. Le parti sociali europee riconoscono il valore di un dialogo sociale aperto e costruttivo volto a garantire relazioni di lavoro eque/trasparenti e in grado di affrontare le sfide settoriali attraverso contratti collettivi.

La dichiarazione congiunta ha di fatto evidenziato i seguenti fattori chiave:

- 1) lavoro sostenibile e orientato ai valori;
- 2) condizioni di lavoro di alta qualità;
- 3) lavoro vario e innovativo con un uso responsabile dell'intelligenza artificiale e degli strumenti digitali;
- 4) equilibrio tra vita professionale e vita privata, nonché modalità di lavoro moderne;
- 5) sicurezza sul lavoro;
- 6) pari opportunità, diversità, inclusione e non discriminazione;
- 7) accesso alla formazione e allo sviluppo professionale;
- 8) diritti fondamentali del lavoro;
- 9) reclutamento;
- 10) salute e sicurezza sul lavoro, compreso un ambiente di lavoro libero da violenza e molestie.

La mattinata è proseguita con la presentazione della recente JD del CAE Generali afferente la trasformazione tecnologica e l'uso dell'intelligenza artificiale nel settore.

In data 17 dicembre 2025 infatti, il Comitato Aziendale Europeo e il Management del Gruppo Generali hanno sottoscritto una Dichiarazione Congiunta che stabilisce principi e obiettivi volti ad accompagnare in modo socialmente responsabile la trasformazione tecnologica, la digitalizzazione e l'implementazione dell'Intelligenza Artificiale all'interno del Gruppo.

Gli elementi fondamentali sono sostanzialmente:

- la centralità delle persone e il controllo umano: le nuove tecnologie e l'IA devono essere introdotte e implementate mantenendo le persone al centro dell'organizzazione del lavoro, nel rispetto del principio di supervisione umana, in un'ottica di inclusività e favorendo le pari opportunità.
- L'occupabilità e l'occupazione: l'impianto complessivo della Dichiarazione Congiunta è indirizzato verso un modello di sviluppo a sostegno dell'occupabilità e dell'occupazione; le iniziative ed i progetti di innovazione tecnologica e AI non devono tradursi in sostituzione di posti di lavoro, ma in riqualificazione dei lavoratori e nell'offerta di nuove opportunità lavorative e di sviluppo professionale, consentendo alle persone di esprimere le proprie potenzialità su attività ad alto valore aggiunto, migliorando conoscenze e competenze.
- la formazione: nessuno deve restare indietro. L'azienda si impegna ad attuare un ampio piano di upskilling e reskilling per acquisire competenze digitali e alfabetizzazione in materia di IA, con l'obiettivo di cogliere le opportunità della trasformazione tecnologica, sviluppare le competenze e favorire la crescita professionale.
- la salute, la sicurezza e il diritto alla disconnessione: particolare attenzione viene posta alla salute e sicurezza dei lavoratori e alla prevenzione dei rischi legati a sovraccarico cognitivo e riduzione delle interazioni sociali, dovuti all'uso intensivo della IA. Si sottolinea inoltre l'importanza di diffondere una cultura incentrata sul diritto alla disconnessione e sul rispetto dei tempi di vita e di lavoro, con obiettivi aziendali proporzionati all'orario contrattuale e con particolare attenzione ai carichi di lavoro e ai processi lavorativi.
- la trasparenza e la tutela dei diritti: l'uso dell'IA deve essere conforme alle normative europee (AI Act e successive implementazioni), al GDPR, nonché alle normative locali, garantendo privacy, dignità del lavoratore e sicurezza dei dati. I processi decisionali basati su IA devono essere trasparenti e comprensibili, con possibilità di intervento umano e con il diritto alla spiegazione.
- I sistemi di Intelligenza Artificiale ad alto rischio: sistemi di IA utilizzati eventualmente per assunzioni, valutazioni delle performance o decisioni sul rapporto di lavoro devono sempre essere soggetti al controllo umano e prevedere accesso alle informazioni da parte del dipendente.
- Il dialogo sociale e il monitoraggio: la Dichiarazione Congiunta ha carattere sperimentale e sarà oggetto di monitoraggio periodico con il Comitato Aziendale Europeo, che sarà informato e consultato preventivamente, qualora i processi di IA, nuove tecnologie e conseguenti iniziative di formazione avessero carattere transnazionale ed incidessero notevolmente sui lavoratori interessati. Nel documento si raccomanda inoltre un dialogo costante tra le aziende e le rappresentanze dei lavoratori a livello locale, rispetto all'inserimento e all'implementazione dell'IA e delle nuove tecnologie che abbiano effetti significativi sui lavoratori e sul modo di lavorare, nonché sulla formazione, sulle tematiche connesse di salute e sicurezza, protezione dei dati e privacy.
Al riguardo, il Comitato Aziendale Europeo si impegna a vigilare, affinché innovazione e tecnologia rappresentino un'opportunità per tutti, rafforzando la competitività del Gruppo, migliorando la qualità del lavoro e il benessere psico-fisico, senza compromettere i livelli occupazionali, la dignità, la sicurezza e i diritti dei lavoratori.

Sempre con riferimento all'attrattività del settore, ha fatto seguito la presentazione di Richard Roelevink sulle principali sfide relative ai talenti nel settore assicurativo olandese e sulle iniziative intraprese dall'associazione olandese degli assicuratori volte a promuovere l'attrattività del settore.

Il documento analizza: le difficoltà del settore assicurativo olandese nell'attrarre e trattenere giovani talenti; i progetti avviati dall'associazione olandese degli assicuratori (Verbond van Verzekeraars – VvV), le lezioni apprese e le buone pratiche.

Il settore assicurativo nei Paesi Bassi affronta una combinazione di fattori critici:

- Grave carenza di manodopera nel 2020–2021.
- Basso afflusso di giovani nel settore.
- Invecchiamento molto rapido: tre volte più rapido rispetto agli altri comparti.
- Rischi a lungo termine connessi a business continuity e ai danni reputazionali.

Per capire il problema, l'associazione di categoria olandese ha avviato ricerche sulla percezione del settore da parte dei giovani.

Le ricerche mostrano un'immagine negativa e poco attrattiva.

Tra le parole più frequenti associate al settore da parte degli studenti si evidenziano: "Boring", "Money", "Hierarchy", "Formal", "Monotonous", "Uninnovative".

Per quanto le "opportunità" principali per lavorare nel settore siano sintetizzabili in uno stipendio buono, validi benefit, varietà del lavoro, possibilità di crescita e lavoro ibrido, si riscontrano altresì una serie di "barriere" (immagine negativa, scarsa informazione, percezione di poca varietà e sviluppo, cultura aziendale rigida).

Il test di associazione implicita mostra infatti che il settore è associato a esperienza e professionalità, ma poco innovativo e poco attraente.

Oltre ad una questione di immagine, entra in gioco anche il tema della visibilità, infatti i giovani non hanno contatto con le assicurazioni prima dei 16 anni e il primo contatto è spesso negativo (pagamenti, obblighi).

Con riferimento alla retention, la permanenza media giovanile nel settore è solo di 1,5-2 anni. Lo studio ha evidenziato le cause principali, leadership inadeguata; scarsa flessibilità; mancata identificazione con la cultura aziendale e poche prospettive di crescita.

Per migliorare la retention sono state quindi proposte le seguenti soluzioni:

- più coaching, feedback e supporto personalizzato;
- miglior equilibrio vita-lavoro e possibilità di lavoro da casa;
- cultura inclusiva che favorisca il senso di appartenenza.

L'associazione di categoria olandese (VvV) ha sviluppato una serie di iniziative volte ad aumentare la visibilità e l'attrattività del settore.

In questo contesto si inseriscono:

- gli Insurance Challenge Sprint Days. Eventi in cui studenti e giovani professionisti lavorano su casi reali nelle sedi delle Compagnie;
- la piattaforma "Verzeker je toekomst". Un sito dedicato a raccontare il settore assicurativo in modo moderno e trasparente;
- la creazione di un "pool di esperti".

Le testimonianze degli studenti mostrano un cambiamento positivo, della percezione del settore, dopo aver visitato una Compagnia:

- ex-ante: "Quite negative, actually... you often have to cover the damage costs yourself"
- ex-post: "The atmosphere was much more informal than I expected... very low key, which made me feel at ease quickly."

I punti critici del progetto sono riscontrabili nel fatto che gli insurance challenge sono molto laboriosi da organizzare; che c'è un numero limitato di studenti per evento; il target è troppo ristretto; manca una fonte centralizzata di informazioni e sono necessari follow-up strutturati.

Gli aspetti positivi risultano essere: un'ottima collaborazione con partner esterni; gli studenti apprezzano lavorare su temi reali; le challenge cambiano la percezione del settore e avere a disposizione molto materiale di comunicazione.

In sintesi, il settore assicurativo olandese affronta una forte sfida nel diventare attrattivo per i giovani, a causa di un'immagine negativa, scarsa visibilità e difficoltà nel trattenere i talenti. Il VvV ha risposto con progetti innovativi, eventi immersivi e una strategia di comunicazione più autentica. I risultati hanno dimostrato che il contatto diretto con le aziende e una narrazione trasparente sono strumenti efficaci per cambiare la percezione del settore.

Le attività sono proseguite nel pomeriggio con la presentazione congiunta di Carole Bourner (FBA CFDT) e Alexis Meyer (France Assureurs) sul recente accordo collettivo francese sull'“invecchiamento attivo” concernente l'occupazione dei lavoratori esperti/anziani.

Il tema è particolarmente rilevante poiché la Francia non cresce più demograficamente come in passato e il calo delle nascite e l'aumento dei decessi riducono il ricambio generazionale nel mercato del lavoro.

Il settore assicurativo francese sta invecchiando rapidamente, 20 anni fa gli over 60 erano meno dell'1%, oggi sono il 6,6% e la quota continuerà a crescere, anche a causa delle riforme pensionistiche.

A livello nazionale, la risposta francese è stata lenta, diverse riforme pensionistiche (l'ultima nel 2023), un accordo nazionale nel 2024 per favorire l'occupazione dei lavoratori “esperti” e una nuova legge del 2025 che obbliga a negoziare su questo tema a livello aziendale e settoriale.

In questo contesto, il settore assicurativo è stato pioniere tramite vari accordi aziendali e soprattutto è stato il primo comparto che ha firmato un accordo specifico sui lavoratori senior (25 giugno 2025).

Il processo che ha portato all'accordo, prima della sua formale negoziazione, si è basato sull'analisi dei dati demografici dettagliati contenuti nell'Osservatorio settoriale. Inoltre, sono stati analizzati temi come telelavoro, formazione, condizioni di lavoro. Ma soprattutto, le parti sociali hanno condiviso una diagnosi comune.

Il Dialogo Sociale in questo ambito, ha di fatto anticipato il nuovo obbligo di negoziare ogni tre anni, prendendo in considerazione le specificità del settore e favorendo lo scambio di buone pratiche tra le Compagnie.

Tra gli obiettivi principali dell'accordo si rilevano:

1. cambiare la percezione dell'età;
2. promuovere l'assunzione e l'inclusione dei lavoratori senior;
3. proteggere la salute e prevenire la senescenza professionale;
4. supportare le transizioni di fine carriera.

L'accordo promuove l'assunzione dei senior attraverso processi di selezione basati sulle competenze, la valorizzazione dell'esperienza e la cooperazione intergenerazionale utilizzata come leva di performance.

Nell'ambito della prevenzione sanitaria, un check-up medico completo a 45 anni e il rafforzamento della prevenzione per tutti, non solo per i senior.

Promozione della formazione professionale fino a fine carriera, in quanto ritenuta essenziale per mantenere l'occupabilità. Il ruolo della formazione è ritenuto peraltro altrettanto importante anche per i giovani e uno strumento utile volto ad anticipare i cambiamenti. La valorizzazione del mentoring e del trasferimento delle competenze è considerato uno strumento fondamentale per lo scambio intergenerazionale.

Il documento prevede una “gestione” dedicata a metà e a fine carriera, nello specifico:

- revisione di metà carriera a 45 anni (coordinata con il check-up medico);
- adattamento delle condizioni di lavoro a fine carriera (pensionamento progressivo; supporto alla preparazione del pensionamento).

In sintesi, l'impatto dell'accordo settoriale è per lo più non vincolante, ma volto a favorire lo scambio di buone pratiche e a spingere le Compagnie a negoziare accordi di questa natura. Ha una durata triennale e prevede un comitato di monitoraggio.

A seguire, Bogdan Deleanu, funzionario di collegamento a Bruxelles per l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), ha illustrato le recenti attività dell'Agenzia in tema di salute e sicurezza.

I lavori si sono conclusi, con la presentazione congiunta di Lucye Provera e Bridget Moser (Mercer, Marsh Business) sulle tendenze attuali nell'attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva.

La direttiva europea sulla trasparenza salariale, che entrerà in vigore il 7 giugno 2026, impone agli Stati membri e alle imprese un salto di qualità nel contrasto al gender pay gap.

La norma mira a rendere effettivo il principio “pari salario per pari lavoro”, intervenendo su uno dei principali fattori di disuguaglianza: il divario retributivo di genere.

Secondo l'Eige, l'Istituto dell'Ue per la parità di genere, "le donne guadagnano annualmente il 77% di quanto prendono gli uomini".

Cosa prevede la direttiva:

- obbligo di trasparenza nelle offerte di lavoro: indicazione delle fasce salariali;
- informazioni chiare sui compensi interni per chi è già assunto;
- report periodici sul gender pay gap per le imprese con più di 100 dipendenti;
- verifica obbligatoria se emerge una differenza >5% non corretta entro 6 mesi;
- inversione dell'onere della prova: sarà il datore di lavoro a dover dimostrare di non aver discriminato.

In buona sostanza, questa norma trasforma il tema dell'equità salariale da una vaga responsabilità sociale a un requisito matematico.

Per quanto concerne lo stato di recepimento nei Paesi UE, il quadro è piuttosto variegato:

- Malta e Polonia: vicine alla piena conformità (entro giugno);
- Belgio: già dotato di obblighi di rendicontazione e sanzioni; alcune regioni hanno norme già allineate;
- Paesi Bassi: avevano chiesto una proroga al 2027, respinta dalla Commissione. Ora stanno modificando tre leggi, tra cui il divieto di chiedere la storia salariale ai candidati;
- Francia: bozza di legge pronta, ma il processo è rallentato; rinviato il confronto con sindacati e datori di lavoro;
- Germania: una commissione di esperti ha proposto aggiornamenti su assunzioni e valutazioni retributive; il testo è in attesa del voto del Consiglio dei ministri;
- Spagna: già molto avanti grazie a strumenti introdotti nel 2021 (registri retributivi, audit, piani di uguaglianza). Deve rafforzare soprattutto la trasparenza pre-assunzione.
- Italia: parzialmente conforme grazie alla legge del 2021, mancano però norme sul diritto all'informazione e protezione. Una bozza di aggiornamento è in Parlamento, con scadenza il 18 marzo. Dopodiché il testo tornerà al Consiglio dei ministri per l'approvazione definitiva.

Nonostante la scadenza imminente quindi, solo pochi Paesi sono realmente pronti e sette Stati non hanno ancora piani formali di recepimento.

In merito alle prossime attività del Dialogo Sociale Assicurativo, come emerso dal pre-meeting sindacale, proseguiranno i lavori per un addendum (su Violenza e Molestie) alla JD del 2022 su Diversità, Inclusione e Non Discriminazione. Continueremo a lavorare su: impatto dell'Intelligenza Artificiale – compresa la rinegoziazione della Dichiarazione congiunta delle parti sociali del 2021; lavoro dignitoso, con particolare riferimento alla salute mentale; parità di trattamento, con particolare attenzione all'attuazione della Direttiva UE sulla trasparenza salariale.

Integreremo le competenze e la formazione in tutte le varie attività e continueremo a monitorare gli sviluppi e a condividere aggiornamenti rilevanti sul lavoro a distanza, il diritto alla disconnessione e le iniziative di sostenibilità.