

Nota di sintesi: ISSDC – 17 settembre 2026

Il 17 settembre 2026 si è svolto il gruppo di lavoro ISSDC, preceduto dalla consueta intersindacale internazionale.

I lavori sono iniziati con la firma dell'Addendum alla dichiarazione congiunta delle parti sociali europee del 9 marzo 2022 sulla Diversità, Inclusione e Non Discriminazione nel settore assicurativo.

Il documento aggiorna di fatto la suddetta dichiarazione ampliandone il perimetro e rafforzandone gli aspetti concernenti la violenza e le molestie sul posto di lavoro.

In primo luogo, occorre integrare nella strategia aziendale un approccio di tolleranza zero, estendendolo esplicitamente all'ambiente di lavoro digitale e a distanza, dove le molestie facilitate dalla tecnologia, come il cyberbullismo, rappresentano sempre di più un rischio crescente.

In secondo luogo, l'Addendum introduce una prospettiva di genere nella salute e sicurezza sul lavoro. Citando i dati Eurostat secondo cui una donna su tre nell'UE ha subito violenza di genere, le parti sociali si impegnano a realizzare le necessarie valutazioni dei rischi e a predisporre gli opportuni iter formativi sensibili alle questioni di genere.

In terzo luogo, definisce linee guida concrete: obiettivi misurabili per l'identificazione dei rischi, procedure di indagine riservate, protezione per le vittime, i testimoni e gli informatori, nonché chiare responsabilità per l'attuazione. Per la prima volta, viene riconosciuto l'impatto sul posto di lavoro della violenza da parte di terzi e della violenza domestica, le cui vittime sono in modo sproporzionato donne.

Come di consueto, le parti sociali europee si impegnano a promuovere tale documento insieme alla dichiarazione del 2022 a livello europeo, nazionale, settoriale e aziendale, anche attraverso la contrattazione collettiva, e a continuare a monitorare i progressi/attuazioni attraverso le proprie strutture di dialogo sociale settoriale.

L'attività è proseguita con la presentazione da parte della funzione EWC Relations & Labour Network di Generali della dichiarazione congiunta (management e CAE), firmata a dicembre 2025, sulla "Trasformazione tecnologica, digitalizzazione e intelligenza artificiale".

Sette i key points alla base del documento:

- centralità delle persone e controllo umano;
- occupabilità e occupazione;
- formazione;
- salute, sicurezza e diritto alla disconnessione;
- trasparenza e tutela dei diritti;
- sistemi di Intelligenza Artificiale ad alto rischio;
- dialogo sociale e monitoraggio.

In merito alle good practice sull'attrattività del settore assicurativo, la giornata è proseguita con la presentazione di Arne Fredrik Håstein (Vicepresidente, FSU Norvegia) sulle carriere sostenibili nel settore assicurativo in tutte le fasi della vita.

Il mercato del lavoro norvegese, al pari di quello di molti altri paesi, è caratterizzato da tre paradossi:

- 1 - Per essere assunto ci vuole esperienza. Ma nessuno vuole assumerti senza esperienza.
- 2 - La società ha bisogno di più bambini, ma il mondo del lavoro preferirebbe che non rimanessi incinta.
- 3 - Abbiamo bisogno che più persone rimangano nel mondo del lavoro più a lungo, mentre trattiamo chi ha più di 50 anni come se le sue competenze fossero già obsolete.

E' fuor di dubbio che l'*age discrimination*, la discriminazione in base all'età così come l'*ageism* basato su stereotipi (il modo in cui pensiamo), pregiudizi (il modo in cui ci sentiamo) e discriminazione (il modo in cui

agiamo) nei confronti dell'età delle persone, stiano da tempo caratterizzando il contesto lavorativo in cui ci troviamo.

Nella maggior parte dei paesi europei tuttavia, risulta che sono sempre meno i lavoratori attivi chiamati a sostenere lo stato sociale del futuro. I conti semplicemente non tornano, a meno che i lavoratori esperti che possono e vogliono continuare a lavorare non rimangano nella forza lavoro più a lungo.

Nonostante l'evidenza, sei su dieci aziende norvegesi non dispongono di una strategia per fidelizzare e valorizzare i dipendenti con maggiore anzianità di servizio.

Per rispondere a queste esigenze, Finans forbundet (sindacato del settore finanziario norvegese), la più grande organizzazione sindacale della Norvegia per i dipendenti dei settori finanziario è riuscito a far inserire nel contratto collettivo nazionale una serie di tutele e agevolazioni per i dipendenti a seconda della loro "fase" lavorativa. A puro titolo di esempio:

- per la fase della "giovane famiglia":
 - i dipendenti ricevono un'indennità a copertura della differenza tra il loro stipendio pieno e le indennità parentali previste dalla legge;
 - sono previste pause per l'allattamento.
- per la fase "finale della carriera":
 - orario di lavoro ridotto dopo i 64 anni;
 - ferie supplementari.

La sessione post-prandiale è proseguita con la presentazione di Virginia Stan, responsabile di progetto presso l'Associazione dei datori di lavoro del settore assicurativo in Romania (PIAR) sul "dialogo collaborativo per plasmare una forza lavoro guidata dal talento".

Il 22 maggio 2025, PIAR (associazione datoriale) e FSIF (federazione sindacale settore finanziario) hanno firmato ufficialmente il primo Contratto collettivo di lavoro per il settore assicurativo rumeno (della durata biennale), che si applica alle società affiliate alle due organizzazioni. Successivamente alla sua firma, e in conformità con la legislazione rumena, su richiesta della FSIF rivolta al Ministero del Lavoro, il contratto collettivo è stato esteso a tutte le compagnie assicurative presenti in Romania.

Inoltre, le compagnie assicurative con più di 50 dipendenti sono tenute a stipulare un contratto collettivo aziendale, che deve rispettare le disposizioni del contratto collettivo settoriale.

Le aziende possono concedere diritti e benefici aggiuntivi oltre a quelli previsti dal contratto collettivo di settore.

Le basi strategiche: questo accordo storico è il risultato diretto di un dialogo sociale costruttivo, che stabilisce un quadro giuridico chiaro con diritti e i obblighi reciproci.

Un ambiente di lavoro moderno:

- impegno a costruire un ambiente stabile, collaborativo, professionale e orientato al rendimento.

Crescita professionale e benessere:

- promuovere lo sviluppo continuo dei talenti e il benessere dei dipendenti come strumento primario per attrarre e trattenere professionisti d'élite.

Impatto a livello di settore:

- costruire la forza organizzativa interna necessaria per sostenere ed espandere la copertura assicurativa in tutta la Romania.

L'ultima presentazione della giornata, a cura della DG JUST e dell'EIGE, ha riguardato le tendenze attuali in relazione all'attuazione della direttiva sulla trasparenza retributiva.

L'adozione della direttiva è del giugno 2023, mentre il 7 giugno 2026 era la data per il termine del recepimento. Sono 5 i pilastri in forza da giugno 2026:

Prima dell'assunzione

I datori di lavoro devono pubblicare la retribuzione o una fascia retributiva in ogni annuncio di lavoro. È vietato chiedere informazioni sulla storia retributiva.

Parità di valore

Le strutture retributive devono basarsi su criteri oggettivi e neutri dal punto di vista del genere: competenze, impegno, responsabilità e condizioni di lavoro.

Diritto all'informazione

Ogni lavoratore può richiedere il proprio livello retributivo individuale e la retribuzione media per sesso e per ruoli comparabili.

Nessuna segretezza

Le clausole di segretezza sulla retribuzione sono vietate. I lavoratori possono discutere e divulgare liberamente la propria retribuzione.

Rendicontazione retributiva

I datori di lavoro con più di 100 dipendenti devono comunicare i dati sul divario retributivo di genere. Un divario ingiustificato del 5% dà luogo a una valutazione congiunta della retribuzione con i rappresentanti dei lavoratori.

In merito all'applicazione delle norme: il potere passa ai lavoratori!

Tre disposizioni che modificano gli equilibri:

1) Inversione dell'onere della prova

Quando un lavoratore presenta una denuncia per discriminazione salariale, spetta al datore di lavoro dimostrare che non si è verificata alcuna violazione.

2) Risarcimento completo e recupero degli stipendi arretrati

I lavoratori che hanno subito una discriminazione salariale hanno diritto al recupero integrale degli stipendi arretrati, dei bonus e dei benefici in natura. Non è previsto alcun limite massimo.

È possibile recuperare anche gli stipendi non corrisposti in passato.

3) Sanzioni — comprese le ammende

Gli Stati membri devono stabilire sanzioni che siano efficaci, proporzionate e dissuasive. Il mancato rispetto delle norme comporta rischi legali e reputazionali.

Tuttavia, ad oggi, solo tre Paesi hanno rispettato la scadenza sulla trasparenza salariale!

L'Italia è tra le poche nazioni dell'Unione Europea ad aver recepito tempestivamente la Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale entro la scadenza del 7 giugno 2026.

Lo stato di adozione nell'Unione risulta il seguente:

- Paesi che hanno completato l'attuazione entro la scadenza del 7 giugno 2026:
 - Italia (con il D.Lgs. n. 96 del 7 maggio 2026);
 - Lituania;
 - Slovacchia.
- Paesi in ritardo - con attuazione parziale:
 - Belgio, Malta, Polonia e Repubblica Ceca.
- Paesi con bozze o iter in corso ritardi dichiarati:
 - Olanda, Francia, Danimarca, Finlandia, Cipro, Bulgaria, Romania e Grecia.
- Paesi senza alcuna bozza e senza timeline:
 - Irlanda, Germania, Spagna, Austria, Croazia, Estonia, Ungheria, Lettonia, Lussemburgo, Portogallo, Slovenia.
- Paesi contrari al recepimento:
 - Svezia.

Le lavoratrici di tutta Europa continueranno a non essere informate sulle discriminazioni salariali, poiché tutti gli Stati membri dell'UE, tranne tre, non hanno rispettato la scadenza per recepire la direttiva sulla trasparenza salariale nella legislazione nazionale – nonostante sia stato concesso loro un anno in più per farlo.

Le lavoratrici hanno bisogno che vengano vietate le clausole di riservatezza salariale che hanno permesso il persistere delle disparità retributive a quasi 50 anni da quando l'UE ha sancito per legge la parità retributiva.

Gli Stati membri stanno temporeggiando: quasi la metà di essi non ha ancora nemmeno pubblicato una bozza di legge nazionale, e circa un quarto dispone di bozze ma non è in grado di completare il processo prima del prossimo anno. Una ricerca della Confederazione europea dei sindacati ha rilevato che i ritardi sono stati causati dall'intensa attività di lobbying delle organizzazioni dei datori di lavoro contro la legge, che hanno definito un «onere normativo», al fine di indebolire le disposizioni chiave a favore delle donne. Finora, la Commissione europea ha costantemente respinto le richieste dei datori di lavoro, inviando un chiaro segnale alle capitali affinché procedano con determinazione verso l'attuazione.