

LA SFIDA DEMOGRAFICA NEL SETTORE ASSICURATIVO EUROPEO

DICHIARAZIONE CONGIUNTA DEI PARTNER SOCIALI EUROPEI

Introduzione

Con la sua popolazione in calo e sempre più anziana, l'Unione Europea sta affrontando un futuro demografico pieno di sfide senza precedenti.

I responsabili dell'aumento rapido della natalità stanno andando in pensione e lo faranno sempre di più nei prossimi dieci anni. Allo stesso tempo, a causa del basso tasso di natalità, la generazione più giovane che sta per fare il suo ingresso nel mercato del lavoro è drammaticamente in calo e non riuscirà a compensare il crescente numero di lavoratori che si ritirerà dal mercato del lavoro. L'UE deve fare i conti con un numero sempre crescente di pensionati e troppo pochi lavoratori in forza per poter finanziare adeguatamente i programmi assistenziali statali.

Questi cambiamenti demografici influiscono sulle imprese assicuratrici e sugli intermediari a livello europeo sia per quanto concerne la loro capacità come fornitori di prodotti (vita, previdenza, malattia e LTC, per esempio) sia come datori di lavoro.

Imprese di assicurazione e intermediari come fornitori di prodotti

Il settore è conscio della percezione che l'opinione pubblica in generale, ed i consumatori in particolare hanno dei vari attori che forniscono prodotti e servizi assicurativi. Un grosso lavoro è stato avviato per migliorare tale percezione, e riteniamo che un miglioramento di tale percezione sia già avvenuto.

Imprese di assicurazione e intermediari come datori di lavoro

La presente dichiarazione congiunta si focalizza sugli attori del settore assicurativo nella loro veste di datori di lavoro.

L'età media dei lavoratori dipendenti nel settore è in aumento. Molti lavoratori si stanno avvicinando all'età pensionabile. Gestire le conseguenze di una forza lavoro che sta invecchiando rappresenterà una sfida. Prima di tutto dobbiamo consentire ai lavoratori con più esperienza e più motivati di continuare la propria carriera professionale oltre l'età pensionabile tradizionale se lo desiderano. In secondo luogo, dobbiamo attrarre nel settore nuovi talenti che sono necessari per poter avere una forza lavoro qualificata, diversificata, sostenibile.

Il settore assicurativo è conscio della necessità di intensificare gli sforzi per attrarre lavoratori qualificati e con una formazione di livello elevato. È soprattutto necessario per il settore assicurativo essere considerato un'industria attrattiva che offre interessanti opportunità di carriera, se paragonato al settore bancario.

E' per questo che molti attori del settore assicurativo hanno cominciato a rivalutare la loro strategia di reclutamento ed il loro modello operativo al fine di attrarre e trattenere i talenti.

Il ruolo dei partner sociali europei

I partner sociali del settore assicurativo europeo ritengono di avere un ruolo importante da svolgere nel sostenere gli sforzi del settore nell'affrontare queste sfide. Nel 2008, hanno concordato sulla necessità di sviluppare alcune risposte e strategie costruttive a livello europeo e, a tal fine, hanno deciso di includere la questione della demografia nel programma di lavoro della Commissione Dialogo Sociale Settoriale (ISSDC) per il 2008 e 2009.

Nel corso del loro lavoro, i partner sociali hanno identificato l'attrattiva e l'occupabilità come due fattori chiave per il settore assicurativo. Hanno dunque deciso di focalizzare le loro attività su: 1) l'equilibrio

lavoro/vita, 2) il mantenimento dell'occupabilità e dello sviluppo delle carriere e 3) la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Questa dichiarazione congiunta è il risultato di due anni di discussioni dei partner sociali e di scambi di opinioni su queste problematiche. Gli strumenti identificati dai partner sociali per affrontare i cambiamenti demografici vengono in qualche maniera già applicati nel settore assicurativo. Il fatto che tali strumenti vengano menzionati nel presente documento non implica che le compagnie non li stiano già usando.

I partner sociali del settore assicurativo europeo richiedono ai propri membri, così come a tutte le parti interessate del settore assicurativo, di considerare e rivedere le loro prassi alla luce della seguente dichiarazione congiunta.

Follow-up e sviluppi futuri

Promozione della dichiarazione congiunta

I partner sociali si impegnano ad informare, con tutti i mezzi disponibili, i sindacati, le associazioni e i datori di lavoro nel settore assicurativo e non solo, riguardo alla presente dichiarazione congiunta. Incoraggeranno i partner sociali più importanti a livello nazionale a promuovere e ad occuparsi tutti insieme di tale dichiarazione congiunta. Questo potrebbe, ad esempio, avvenire sotto forma di riunioni congiunte inerenti il contenuto, ovvero l'illustrazione di presentazioni congiunte ai governi nazionali e ad altri attori di rilievo interessati, l'avvio di studi congiunti o di attività di ricerca o con il renderla materia della contrattazione collettiva. Ove possibile, la dichiarazione congiunta sarà anche tradotta in altre lingue ufficiali dell'UE.

Monitoraggio della dichiarazione congiunta

Come follow-up della dichiarazione congiunta, i partner sociali lanceranno iniziative di monitoraggio. L'obiettivo sarà di determinare il progresso fatto nei campi identificati come sfide e di valutare l'impatto della dichiarazione congiunta nella pratica. Questo potrebbe avvenire, ad esempio, mandando dei questionari ai membri dei partner sociali europei o agli attori del settore assicurativo.

Pubblicazione di un opuscolo

I partner sociali intendono far seguire l'adozione della dichiarazione congiunta con la pubblicazione di un opuscolo che evidenzia le buone prassi di approccio alle suddette tematiche da parte dei diversi attori nel settore assicurativo e negli Stati membri dell'UE.

Promozione dell'opuscolo

I partner sociali intendono distribuire l'opuscolo ai propri membri. I partner sociali e i loro membri promuoveranno l'opuscolo nel modo più efficace possibile, usando ogni mezzo a loro disposizione (i.e. extranet, siti web, newsletter interne ed esterne, ecc.) per far conoscere e mettere l'opuscolo a disposizione dei sindacati, delle associazioni e dei datori di lavoro nel settore assicurativo e non solo.

Aggiornamento dell'opuscolo

I partner sociali intendono aggiornare l'opuscolo regolarmente per includervi nuovi sviluppi sia nei cambiamenti demografici che riguardano il settore assicurativo europeo sia nelle nuove prassi lanciate e attuate dagli stakeholder. I partner sociali intendono terminare la prima fase di questo lavoro organizzando una conferenza dedicata ai suddetti argomenti incentrata sullo scambio di buone prassi, sull'analisi delle tendenze e sui progetti per le azioni future.

1. Equilibrio lavoro/vita

I partner sociali del settore assicurativo europeo riconoscono l'importanza di garantire un buon equilibrio lavoro/vita. L'equilibrio fra la vita e il lavoro è una tematica complessa che tocca i lavoratori dipendenti. Ogni lavoratore dipendente ha la propria percezione di che cosa costituisca un buon equilibrio fra il lavoro e la vita quotidiana. Per rendere il più attraente possibile il settore i datori di lavoro dovrebbero essere in grado di offrire un'ampia gamma di opzioni lavorative conformi alla necessità di svolgere l'attività efficacemente ed efficientemente. I partner sociali riconoscono anche che le tematiche relative all'equilibrio fra la vita e il lavoro sono particolarmente importanti per le donne. Esse sentono spesso di dover mitigare le proprie ambizioni riguardo alla carriera per prendere in considerazione le esigenze familiari quali la cura dei figli o i parenti più anziani. Per permettere a tutti, senza distinzione di sessi, di entrare nella forza lavoro o di rientrarvi dopo un'assenza, prassi quali orari flessibili, contratti di lavoro a tempo parziale, iniziative collegate al rientro al lavoro, l'opportunità di lavorare da casa e forme di lavoro flessibile rese possibili dalla tecnologia (come il telelavoro) sono strumenti utili. Tali iniziative contribuiscono a rendere l'occupazione nel settore più desiderabile ed aiutano ad attrarre e trattenere i talenti. Le buone prassi già in uso fra le imprese di assicurazione e gli intermediari assicurativi dovrebbero essere emulate da altri.

La flessibilità è inoltre essenziale in tutto il percorso lavorativo dei lavoratori. Politiche che incoraggiano il personale più anziano a rimanere nella compagnia offrendo loro soluzioni lavorative alternative e meno impegnative sono strumenti efficienti che vengono provati e testati in alcune compagnie di assicurazione e di intermediari. Tali strumenti possono includere riduzioni nell'orario di lavoro, maggiore flessibilità nell'orario ed accordi individuali basati sulle particolari esigenze dei lavoratori più anziani, ecc..

Lo sviluppo e l'espansione di infrastrutture per l'infanzia e la fornitura di varie forme di assistenza all'infanzia (come i buoni per i nidi d'infanzia) consentono ai genitori di adottare ritmi di lavoro adatti a loro, che siano a tempo pieno o a tempo parziale. I partner sociali ritengono che gli Stati membri dell'UE svolgano un ruolo chiave nella fornitura di infrastrutture adeguate per l'infanzia. Essi accolgono con favore gli obiettivi di Barcellona relativi alle infrastrutture per la cura dell'infanzia rivolte a bambini in età prescolare (SEC(2008)2597) come un passo positivo.

2. Qualifiche e apprendimento permanente

I partner sociali ritengono che un apprendimento permanente sia il contributo maggiore ad una occupabilità a lungo termine. Sviluppato in una cornice di mutua responsabilità, l'apprendimento permanente può essere un fattore vincente che crea valore aggiunto sia per il datore di lavoro che per il lavoratore. L'apprendimento permanente va a beneficio del lavoratore, del datore di lavoro e dello Stato, e investire nella formazione e nell'apprendimento è quindi una responsabilità condivisa dei predetti soggetti.

Un continuo aggiornamento delle competenze è essenziale per una vita lavorativa soddisfacente. Lo sviluppo della carriera individuale e il miglioramento delle competenze è decisivo nel mantenere alta la motivazione del personale in modo che possa operare in modo soddisfacente. La formazione continua del personale più anziano è particolarmente importante per trattenerli come valore aggiunto della compagnia, che può quindi trarre profitto dalla loro esperienza e conoscenza. Ciò implica la volontà del personale anziano ad essere formato.

Ciascun lavoratore ha il diritto a ricevere la formazione necessaria per poter svolgere a pieno il proprio lavoro. Le competenze dei lavoratori dovrebbero essere aggiornate in linea con i cambiamenti dell'industria ed i lavoratori dovrebbero essere incoraggiati a partecipare ai programmi formativi e assumersi la responsabilità del proprio percorso professionale individuale.

E' anche nell'interesse dei lavoratori assumersi la responsabilità del proprio apprendimento e delle proprie capacità al fine di prestare al meglio la propria attività e di mantenere la propria occupabilità. I datori di lavoro svolgono un ruolo chiave nell'apprestare gli strumenti per lo sviluppo delle competenze della propria forza lavoro. Ogni lavoratore dovrebbe essere aiutato, anche attraverso la formazione quando necessario, a svolgere il proprio lavoro in maniera efficiente. I datori di lavoro dovrebbero incoraggiare i lavoratori a sviluppare e migliorare le competenze e le conoscenze di cui necessitano per svolgere il proprio lavoro al meglio, così come anche le conoscenze del personale in generale. Da parte loro, i lavoratori devono essere pronti a divenire parte di un processo di apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in ultimo assumersi la responsabilità della propria occupabilità.

3. Salute e sicurezza sul lavoro

Datori di lavoro e lavoratori hanno una responsabilità comune nel creare un ambiente di lavoro salubre con delle condizioni lavorative che conducano ad una vita lavorativa piena e che sostengano anche la salute fisica e mentale del lavoratore.

I partner sociali ritengono che sia i datori di lavoro sia i lavoratori debbano svolgere un ruolo decisivo nel promuovere sicurezza e salute sul lavoro. I datori di lavoro possono dare un contributo creando degli ambienti e introducendo politiche a sostegno della salute dei propri dipendenti. A tal fine, i sistemi di gestione dell'assistenza sanitaria sul lavoro possono aiutare favorendo iniziative che contemplino iniziative come consigli sulla gestione dell'esercizio fisico, della nutrizione e dello stress, una linea telefonica dedicata all'assistenza dei lavoratori e visite mediche di controllo. Tuttavia, i datori di lavoro non sono responsabili per gli stili di vita privata dei loro dipendenti e, quindi, il successo di tali iniziative dipenderà dalla volontà del singolo di farne buon uso.

Politiche efficaci sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro sono la base per garantire un ambiente di lavoro sicuro. I datori di lavoro dovrebbero fare tutto il necessario sul posto di lavoro per garantire un ambiente di lavoro sano e sicuro. I lavoratori, dal canto loro, svolgono anch'essi un ruolo decisivo nel contribuire ad un ambiente di lavoro salubre.

L'accordo quadro intersettoriale del 2004 sullo stress da lavoro correlato suggerisce che lo stress può potenzialmente influire negativamente su qualsiasi posto di lavoro o lavoratore, di qualsiasi dimensione sia la compagnia, ramo di attività o forma di contratto o rapporto di lavoro. I partner sociali nel settore assicurativo sostengono l'accordo e sono concordi nell'affermare che affrontare lo stress sul lavoro può portare ad una efficienza maggiore e ad una migliore salute e sicurezza sul lavoro, con conseguenti benefici economici e sociali per le compagnie, i lavoratori e la società stessa nel suo insieme. I partner sociali richiedono ai datori di lavoro e ai lavoratori del settore assicurativo di fare il possibile per identificare le cause di livelli dannosi di stress lavoro correlato e di intraprendere delle azioni al fine di prevenire, eliminare o ridurre, laddove possibile. Spetta a ciascun datore di lavoro decidere quali misure ritiene essere più appropriate per gestire possibili cause di stress sul lavoro. Laddove possibile, tali misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

Conclusioni

I partner sociali europei incoraggiano i propri membri a dare il proprio contributo nell'affrontare le sfide demografiche. La demografia è una tematica complessa che necessita di essere gestita con approcci diversificati a tutti i livelli del sistema sociale. I cambiamenti demografici influiscono su tutti i settori di una compagnia. I datori di lavoro ed i lavoratori delle compagnie di assicurazione e di intermediari dovrebbero quindi ricercare una collaborazione nell'affrontare tali tematiche. Brussels, 26 gennaio 2010