

Nota di sintesi: ISSDC – 23 ottobre 2025

Il 23 ottobre 2025 si è svolta la riunione plenaria ISSDC, preceduta dalla consueta intersindacale internazionale.

I lavori sono iniziati con la presentazione da parte di Alexander Hohaus (responsabile funzionale employer branding e apprendistato presso Barmenia Gothaer (\*)) che ha evidenziato gli sviluppi e i cambiamenti maggiormente significativi afferenti il settore assicurativo fino al 2030.

Partendo da una panoramica generale del settore assicurativo, ne ha evidenziato le forti pressioni volte al cambiamento. Per poter affrontare efficacemente tale processo, il comparto deve necessariamente essere orientato ai dati, presente in tutti gli step della relazione con il cliente e in tutti i canali, concentrandosi sempre sulla componente personale.

Dal momento che le richieste in materia di consulenza, prodotti e servizi stanno diventando sempre più eterogenee e dinamiche, anche la sfida volta ad identificare una corretta interfaccia con il cliente sta assumendo una nuova dimensione.

La concorrenza per l'accesso all'interfaccia cliente è, per forza di cose, determinata dalla capacità di analisi dei dati, pertanto le soluzioni di consulenza devono combinare e consolidare i punti di forza sia del mondo online che offline.

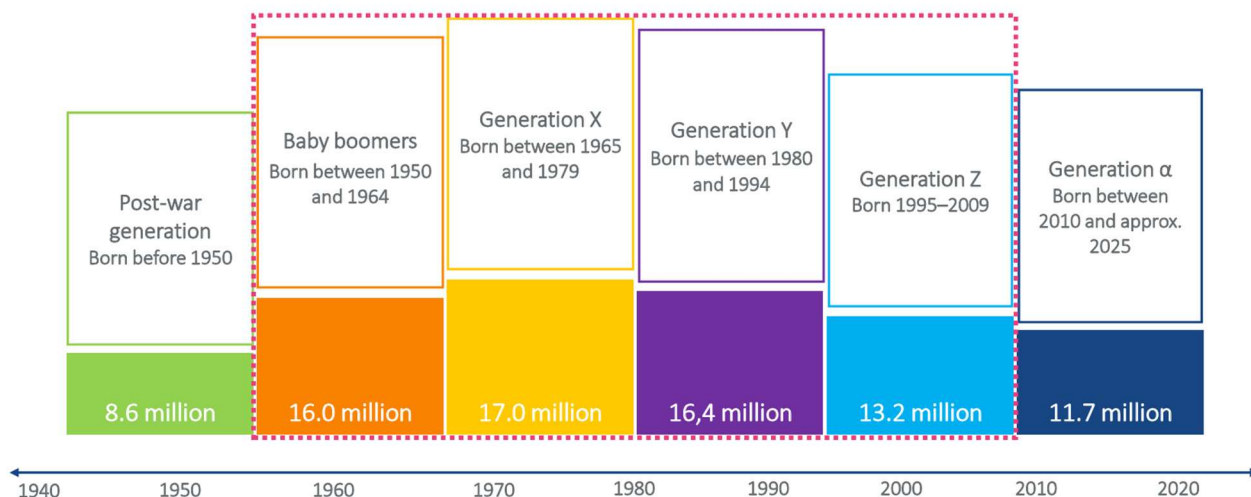
Il cambiamento della struttura demografica comporta inevitabilmente nuovi approcci al reclutamento, intensificando la richiesta, da parte delle Compagnie, di dipendenti giovani e qualificati. E' fuor di dubbio che il settore assicurativo sarà fortemente influenzato dagli ecosistemi e dalle partnership. Le capacità di integrazione e connettività degli ecosistemi e delle piattaforme diventeranno i fattori chiave per il successo.

Lato datore di lavoro, l'attrattività si suddivide tra comunicazione e sostanza, in cui retribuzione e benefits si accompagnano allo sviluppo del personale e dell'organizzazione, ad un ambiente di lavoro sano e stimolante (nel rispetto dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale), alla salute e al benessere.

---

(\*) Barmenia Gothaer è una delle prime 10 compagnie assicurative in Germania e offre soluzioni personalizzate sia per clienti privati che aziendali, conta quasi 8 milioni di clienti e ha una raccolta premi di circa 8 miliardi di euro.

I lavori sono proseguiti con l'intervento di Michael Gold e di Olga Worm (AGV Versicherungen, Dipartimento Statistico ed Economico) incentrato sulle sfide e soluzioni volte a fronteggiare la carenza di manodopera qualificata nel settore assicurativo. Come evidenziato dal grafico seguente, dagli anni sessanta del secolo scorso in Germania è diminuito in maniera significativa il potenziale della forza lavoro:

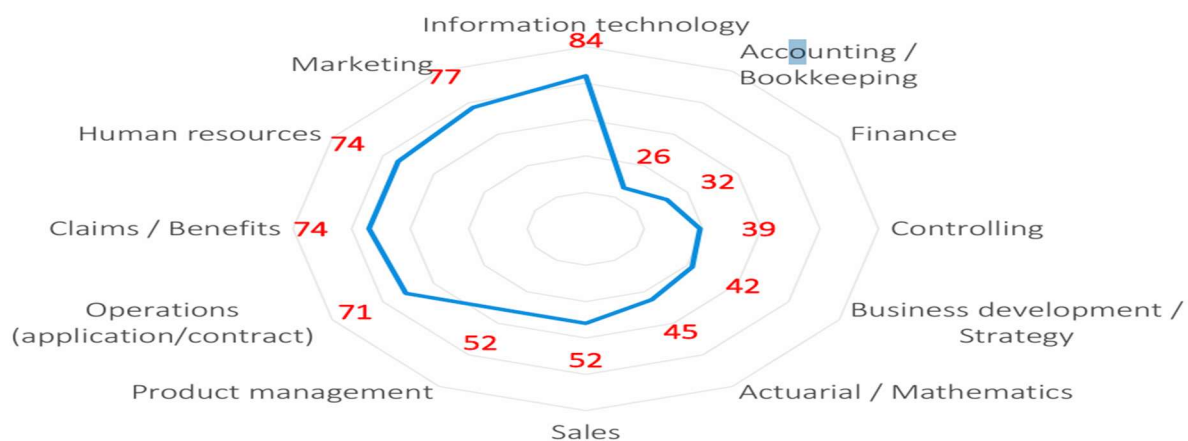


L'andamento del tasso di disoccupazione è passato dal 6,7% nel 2014 al 5,0% nel 2019 (punto di minima) per attestarsi al 6,0% nel 2024.

L'età pensionabile nel settore assicurativo tedesco è attualmente di 64 anni e nei prossimi 10 anni, il 30% dei dipendenti andrà in pensione.

Le principali cause della carenza di lavoratori qualificati possono essere sintetizzate nell'andamento demografico, nel pensionamento anticipato, nelle qualifiche dei candidati e nella percezione esterna del settore.

Attualmente la percentuale di Compagnie che utilizza l'IA generativa è del 44%, a fronte di un 34% che ne ha già pianificato l'utilizzo. Come si evince dal seguente grafico, gli ambiti maggiormente impattati dall'IA generativa sono l'IT, il Marketing, Le Risorse Umane, i sinistri e le Operations.



Sulla base del sondaggio Adecco su 35 mila dipendenti del settore a livello mondiale, è emerso che circa 1 ora (57 minuti) di tempo risparmiato in virtù dell'Intelligenza Artificiale nel settore finanziario, viene utilizzata per attività creative, un lavoro più accurato ed una pianificazione strategica.

La ripresa post-prandiale si è incentrata sulla presentazione di Guy Danau, Direttore di FOPAS Belgio, sulla formazione e sviluppo delle competenze in ambito assicurativo.

FOPAS è sostanzialmente un fondo di settore, creato dal comparto assicurativo e rivolto alla medesima area. Opera tramite la gestione congiunta (a pari livello) tra rappresentanti datoriali e sindacali nell'ambito di un comitato di gestione, secondo quanto stabilito dal Social Security Fund – Act 1958.

L'intervento ha messo in evidenza sia le similitudini tra l'approccio belga, francese e italiano, sia le differenze rispetto a Germania, Spagna e Olanda.

La presentazione si è poi focalizzata sui quattro pilastri alla base della loro offerta formativa: le aree di apprendimento, il check-up, il supporto alla carriera e il ricollocamento.

Le attività sono infine proseguite lato UNI, con l'analisi delle bozze delle possibili joint declarations riguardanti l'attrattività del settore assicurativo e quella sulla violenza e molestie sul luogo di lavoro.