

# Gli assicuratori delineano il futuro del mondo lavorativo

**Focus** | 15 Ottobre 2024

Il mondo del lavoro è in rapida evoluzione. La digitalizzazione e il cambiamento delle esigenze della società ne sono i propulsori. Fattori esterni, come la pandemia di coronavirus, hanno dato un'ulteriore spinta alla flessibilità del mercato del lavoro. Gli assicuratori privati svizzeri si assumono la loro responsabilità in veste di datori di lavoro. Si avvalgono attivamente delle conoscenze acquisite affrontando le sfide che si sono presentate in particolare negli ultimi due anni.

## **Più flessibilità grazie a nuovi modelli di lavoro e organizzazione**

Il cambiamento delle forme di lavoro e dei modelli di lavoro e organizzazione pongono nuovi requisiti a condizioni quadro, formazione e conduzione. L'esigenza di forme di lavoro flessibili cresce continuamente, a prescindere dalla pandemia di coronavirus. I vantaggi del lavoro indipendente dal luogo e delle forme lavorative come il telelavoro e il lavoro in remoto/flex working e split office sono imprescindibili nell'attuale mondo del lavoro. Inoltre, lavorare indipendentemente dal luogo contribuisce a una mobilità sostenibile, in cui il traffico pendolare e i viaggi si riducono, e con essi anche l'impatto sull'ambiente.

## **Effetti sul diritto del lavoro, l'infrastruttura e il perfezionamento**

Con le forme di lavoro muta altresì il modo in cui si sviluppano i rapporti lavorativi e sorgono nuove domande nell'ambito del diritto del lavoro, del diritto in materia di assicurazioni sociali e delle collaborazioni transfrontaliere. Per attuare con successo queste nuove e flessibili modalità di lavoro conservando l'efficienza e l'efficacia come organizzazione, occorrono la giusta infrastruttura tecnica e la capacità dei collaboratori di impiegare le tecnologie in modo adeguato. Di pari passo, deve aumentare la sensibilizzazione sul tema della sicurezza cibernetica e dei dati. Tutto questo si riflette sulle offerte di formazione e perfezionamento, che devono adeguarsi ai mutati requisiti.

## **Conduzione in ambito lavorativo ibrido**

Anche i quadri dirigenti si trovano ad affrontare nuove sfide. La gestione di team virtuali o ibridi, l'esigenza dei collaboratori di un lavoro più flessibile e attività maggiormente significative come pure la sfida di trovare, sviluppare e fidelizzare i collaboratori qualificati richiede capacità diverse rispetto alla conduzione in presenza.

## **Strumenti di collaborazione e consigli per la salute in telelavoro**

Le compagnie di assicurazione hanno constatato questa situazione e la necessità di intervento che ne deriva e, pertanto, offrono ad esempio strumenti per la collaborazione come MS Teams e Miro oppure formazioni per i responsabili in materia di «Conduzione a distanza». Oltre agli strumenti offrono anche consigli e suggerimenti utili oppure documentazioni e video sul telelavoro o sulla gestione dei nuovi strumenti di collaborazione, nonché sequenze di esercizi per staccare la spina e fare meditazione nel quadro della gestione della salute in azienda legata al nuovo mondo del lavoro (e alla nuova modalità di collaborare).

Le principali novità in sintesi.

Le società hanno ripensato e ridefinito la collaborazione, la conduzione e la cultura aziendale.

## **Il lavoro digitale e indipendente dal luogo completa le modalità di lavoro tradizionali.**

Numerose attività nel settore assicurativo consentono il lavoro digitale e indipendente dal luogo, e le compagnie vivono attivamente la flessibilità. Ciò consente ai collaboratori di conciliare esigenze professionali e individuali. La cultura aziendale e della fiducia delle compagnie di assicurazione si vede dal loro approccio al flex working e ad altri modelli di lavoro mobili, in cui la strutturazione del lavoro va affidata sempre più ai team. La cultura dirigenziale muta di conseguenza e si adatta al cambiamento delle forme di lavoro. I collaboratori vengono integrati nell'azienda sempre più in modo ibrido. È dunque fondamentale dare loro un senso di appartenenza all'azienda e motivarli a fornire la massima prestazione. Come funzionano i team, se non si vedono per un periodo prolungato? Come possono la cultura aziendale e la conduzione a distanza consentire la collaborazione e la produttività richieste sul lungo termine? Le compagnie cercano di dare delle risposte a queste e altre domande. In questo contesto la promozione dell'iniziativa dei singoli collaboratori acquisisce ancor più rilevanza, anche se nell'esecuzione del lavoro l'orientamento alla clientela deve sempre essere prioritario.

Per l'ASA è necessario un adeguamento della legge sul lavoro, ad esempio in ambito di ore di riposo, lavoro notturno e domenicale.

## **L'attuale legge sul lavoro non è più al passo con i tempi e non risponde più alle mutate esigenze.**

Al fine di poter sfruttare i pregi dei modelli di lavoro flessibili come vantaggio concorrenziale, il quadro giuridico costituisce uno dei principali ambiti d'intervento. Il settore assicurativo è unanime nell'affermare che l'attuale legge sul lavoro non soddisfa più le attuali esigenze. Una maggiore flessibilità (ad esempio in merito alle ore di riposo, al divieto di lavoro notturno e domenicale e alla registrazione delle ore lavorative basata sulla fiducia) sarebbe utile per rispondere al cambiamento delle esigenze nella vita lavorativa. Inoltre, per lavorare indipendentemente dal luogo è necessario chiarire ulteriori aspetti giuridici (in particolare riguardo al lavoro dall'estero).

L'ASA si esprime a favore di un'ottimizzazione e semplificazione delle condizioni quadro internazionali per promuovere le forme di lavoro flessibile.

## **Le attuali condizioni quadro internazionali ostacolano in modo significativo le forme di lavoro flessibile.**

Il mondo lavorativo di domani richiede urgentemente l'ottimizzazione di diverse condizioni quadro internazionali (ad es. normative, fiscali e relative alle assicurazioni sociali); occorrono regolamentazioni concertate a livello internazionale e soprattutto semplificazioni che eliminino gli attuali numerosi ostacoli. Queste sono le esigenze dell'economia e delle associazioni mantello.

L'ASA identifica le skill necessarie ed elabora soluzioni adeguate con i partner della formazione.

## **Le nuove skill richiedono nuove offerte di formazione e perfezionamento.**

In relazione alla modernizzazione del mondo del lavoro si pone la questione su quali siano le competenze e le skill necessarie per avere successo nel nuovo mondo del lavoro. A questo proposito, l'ASA ha svolto in collaborazione con le compagnie di assicurazione lo studio «Competenze del futuro». La pandemia ha dimostrato che i requisiti sulle competenze sono ulteriormente cambiati. Rispetto a prima della pandemia i collaboratori lavorano in maniera molto più trasversale in termini di temi, progetti e team. Affinché le offerte di formazione e perfezionamento nell'ambito del settore assicurativo restino attuali e l'ASA possa influenzare i percorsi formativi, quest'ultima intrattiene partenariati di formazione e conduce regolari colloqui con i partner di formazione e innovazione. Inoltre, l'ASA sta sviluppando unitamente alle compagnie di assicurazione il tool di autovalutazione «InsurSkills». Con questo strumento gli assicuratori mirano ad abilitare i loro collaboratori a confrontarsi autonomamente con le proprie competenze e le proprie capacità sul mercato del lavoro, nonché ad avviare misure su base facoltativa e in modo autoresponsabile.

Le società sostengono i loro collaboratori nella gestione del tempo al fine di raggiungere l'equilibrio tra lavoro e vita privata, che è un presupposto indispensabile per collaboratori motivati ed efficienti.

## **È fondamentale tutelare la salute dei collaboratori.**

Tutelare la salute fisica e psichica dei propri collaboratori, affiancarli e sostenerli in questo nuovo, mutato e impegnativo contesto è una priorità assoluta delle compagnie di assicurazione quali datori di lavoro. Poiché tematiche come la gestione del tempo nel telelavoro, la raggiungibilità permanente e la durata prolungata di lavoro allo schermo incidono e modificano l'equilibrio tra vita privata e professionale dei collaboratori e possono ripercuotersi sulla loro salute. Possibili ambiti di intervento e approcci a tal proposito sono costituiti ad esempio dalla formazione dei quadri dirigenti, dalla sensibilizzazione relativa a un equilibrio tra il tempo in presenza in ufficio e in telelavoro, dalla garanzia di ore di riposo e pause regolari consapevoli, dalla promozione di interazioni personali e dal lavoro relazionale, dall'affiancamento e dal sostegno ai collaboratori tramite la gestione della salute in azienda come pure dalla possibilità di conciliare vita lavorativa e privata. Così si promuove la salute dei collaboratori, che a sua volta influisce positivamente sul successo delle compagnie di assicurazione.

Datore di lavoro

Legge sul lavoro

Work-Life-Balance

Protezione dei lavoratori

## Potreste essere interessati a quanto segue

Add to PDF generator

### **50'000 persone lavorano per le assicurazioni private in Svizzera**

Gli assicuratori privati svizzeri offrono interessanti posti di lavoro per collaboratori qualificati e promuovono forme di lavoro moderne.

Focus 20.03.2025

[Weiterlesen](#)

---

Add to PDF generator

### **Competenze specialistiche come fattore di successo per il settore**

Collaboratori competenti sono centrali per il successo e la competitività delle aziende affiliate all'ASA.

Focus 20.03.2025

[Weiterlesen](#)

---

Add to PDF generator

### **Digitalizzazione: un'opportunità per il settore e per la clientela**

*Michèle Rodoni*

Dal punto di vista digitale, il settore assicurativo era ben preparato alla crisi legata al coronavirus: ha potuto persino aumentare il proprio effettivo di collaboratori.

Commento 01.03.2022

[Weiterlesen](#)

---