

# ASSICURAZIONI, OLTRE LO STIPENDIO

---

LE COMPAGNIE SONO AL LAVORO PER OFFRIRE A DIPENDENTI E COLLABORATORI QUALCOSA IN PIÙ DELLA CLASSICA RETRIBUZIONE: SPAZIO DUNQUE A INIZIATIVE DI FORMAZIONE, ONBOARDING E VALORIZZAZIONE DEI TALENTI, WELFARE AZIENDALE E MISURE PER L'INCLUSIONE DEL PERSONALE

La gestione delle risorse umane nel settore assicurativo è in piena evoluzione. Ormai i classici modelli di assunzione e direzione del personale non bastano più in un mercato del lavoro che, come ben testimoniato anche da fenomeni recenti quali *great resignation* e *quiet quitting*, sembra essere andato ben al di là del semplice stipendio alla fine del mese. Dipendenti e collaboratori, soprattutto se appartenenti alle nuove generazioni, chiedono infatti qualcosa di più: flessibilità, formazione, valorizzazione delle competenze, prospettive di carriera, attenzione alla sostenibilità ambientale e tutela della diversità. E così il mercato si arricchisce ogni giorno di sempre nuove iniziative volte ad attrarre e trattenere i giovani talenti in azienda.

Lo scorso novembre, tanto per citare un caso recente, è arrivato il taglio del nastro per *Skillab*, l'academy aziendale di **Vittoria Assicurazioni**. Posizionata nel cuore di Milano, a pochi passi dalla sede della compagnia, la nuova struttura si propone di offrire uno spazio per la formazione e la crescita della popolazione aziendale, della rete agenziale e dei partner distributivi. "L'obiettivo è promuovere l'apprendimento continuo grazie a un'esperienza innovativa e interattiva volta a sviluppare competenze avanzate in modo flessibile e personalizzato", si legge in una nota diffusa dalla compagnia. Lo spazio, suddiviso in diverse sale e allestito con dispositivi tecnologici all'avanguardia come apparecchiature di *bio-neurofeedback* e *facereader*, si struttura come un ecosistema di apprendimento integrato in cui ciascun partecipante avrà la possibilità

di approfondire tematiche rilevanti per il proprio sviluppo personale e professionale.

## UN BENVENUTO AI NUOVI TALENTI

La formazione del personale è soltanto uno degli aspetti su cui le compagnie assicurative stanno investendo per favorire una migliore gestione delle risorse umane. Sempre più iniziative, per esempio, si focalizzano sul reclutamento e sull'accoglienza dei giovani talenti in azienda. Come nel caso del programma di onboarding adottato da **Reale Group** in Italia. Il percorso si apre con la firma del contratto e prosegue con un momento di approfondimento e confronto che è stato battezzato *Istruzioni per l'uso*, in cui le nuove risorse, entro tre mesi dall'assunzione, hanno la possibilità di chiedere chiarimenti su tutto quello che riguarda il mondo aziendale. Il programma culmina con l'evento *WelcHome to Reale Group*, un meeting dedicato ai neo-assunti finalizzato a creare senso di comunità, diffondere mission e vision della società e celebrare i momenti fondamentali della *employee journey*.

L'attenzione di Reale Group per i giovani talenti è ben evidente anche nel progetto *Goat – Giovani orientati alla trasformazione*, programma di talent management destinato ai dipendenti fino a un massimo di 35 anni di età che si propone di approfondire il concetto di antifragilità, ossia la capacità di trarre vantaggio da eventuali traumi e shock, e di creare coesione e spirito di squadra all'interno dell'azienda. Altra iniziativa volta alla valorizzazione dei giovani talenti è poi il pro-



getto *Tu sei Reale*, un momento periodico di incontro e confronto con il direttore generale del gruppo assicurativo per i manager di domani.

## IL BENESSERE IN AZIENDA

L'impegno per attrarre giovani talenti si traduce anche in uno sforzo per migliorare e rendere più accogliente l'ambiente lavorativo. **Sara Assicurazioni**, con il recente rinnovo del proprio contratto collettivo aziendale, ha per esempio ampliato le misure previste all'interno del piano di welfare aziendale e inserito servizi per la cura dei familiari e forme di supporto economico. Previsti inoltre un regime di flessibilità lavorativa, con misure specifiche per i genitori con figli piccoli, e permessi retribuiti aggiuntivi per eventi familiari, volontariato e necessità legate alla cura di familiari con disabilità. Potenziati quindi i servizi per il benessere psicologico con uno sportello di *counseling* gratuito e anonimo, disponibile anche per i familiari di collaboratori e dipendenti, e iniziative per promuovere il benessere mentale in azienda: fra queste trova spazio anche l'adesione al progetto di ricerca promosso da **Stimulus Italia**, che ha consentito di raccogliere dati preziosi per identificare i fattori che favoriscono il benessere in ambito lavorativo.

Fedele al motto latino *mens sana in corpore sano*, la società ha infine fatto nuovi investimenti sul benessere fisico dei dipendenti, introducendo attività come il personal

trainer in azienda per aiutare i collaboratori nella ricerca e nel raggiungimento di un salutare equilibrio fra lavoro e salute.

## INCLUSIONE ED EMPOWERMENT FEMMINILE

Il benessere in azienda passa inevitabilmente dalla creazione di un ambiente lavorativo in cui tutte e tutti possano sentirsi sicuri, apprezzati e valorizzati nelle loro diversità e unicità. Negli ultimi anni, in un settore che è stato a lungo prettamente maschile, ha riscosso grande attenzione il tema dell'inclusione e dell'empowerment femminile. **Generali Italia**, a tal proposito, ha recentemente sottoscritto il *Protocollo "Tolleranza Zero" contro ogni atto di violenza e molestia di genere*, un documento sviluppato insieme alle organizzazioni sindacali che stabilisce in modo chiaro le condotte che non possono essere tollerate all'interno della compagnia. L'atto, prima emanazione della *Commissione pari opportunità* di Generali e redatto sulla scia del conseguimento della *Certificazione di parità di genere* rilasciata da **Rina**, definisce inoltre le modalità di contrasto necessarie a garantire un ambiente di lavoro libero da qualsiasi forma di violenza, molestia o discriminazione, ribadendo una politica di tolleranza zero verso questo genere di comportamenti all'interno di Generali Italia.

La sottoscrizione del protocollo costituisce soltanto l'ultima espressione dell'impegno della compagnia per l'inclusione e l'empowerment femminile. Negli ultimi anni Generali Italia ha infatti adottato misure volte alla riduzione del *gender pay gap* e al raggiungimento degli obiettivi sull'*equal pay*, ha lanciato percorsi di sviluppo e crescita destinati alle donne della rete di vendita, ha sostenuto la diffusione delle discipline *Stem* fra le lavoratrici di domani e supportato le donne nella gestione delle attività di caregiving, ampliando i servizi di welfare e inaugurando iniziative per la promozione della genitorialità condivisa. Tutte misure che hanno consentito alla compagnia di raggiungere il primo posto tra le aziende italiane nella classifica *World's Top Companies for Women* di Forbes, che identifica le imprese che eccellono nell'attrarre e valorizzare i talenti femminili. **G.C.**