

Ania

Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

*ENBIFA – Ente Bilaterale Nazionale per la Formazione Assicurativa e CNPO -
Commissione Mista Nazionale Pari Opportunità dell'ANIA*

Milano, 26 settembre 2019

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

L'ILLUSTRAZIONE ODIERNA AFFRONTERA' I SEGUENTI TEMI:

1. **Struttura occupazionale del mercato assicurativo e analisi di genere ⁽¹⁾**
2. **Ruolo delle compagnie rispetto alle seguenti tematiche ⁽²⁾:**
 - **promozione delle professioni STEAM**
 - **facilitazione del rapporto intergenerazionale**

(1) Dati relativi all'intero mercato, ottenuti riportando a 100 quelli forniti da un campione d'impresе con una rappresentatività, misurata rispetto al personale dipendente del settore assicurativo, pari a circa l'85%. Sono inclusi anche i dipendenti di società controllate da imprese di assicurazione ai quali è applicato il contratto assicurativo. Sono invece esclusi i dipendenti che operano nei canali distributivi collegati al settore assicurativo (agenzie, broker e altri intermediari, ecc.)

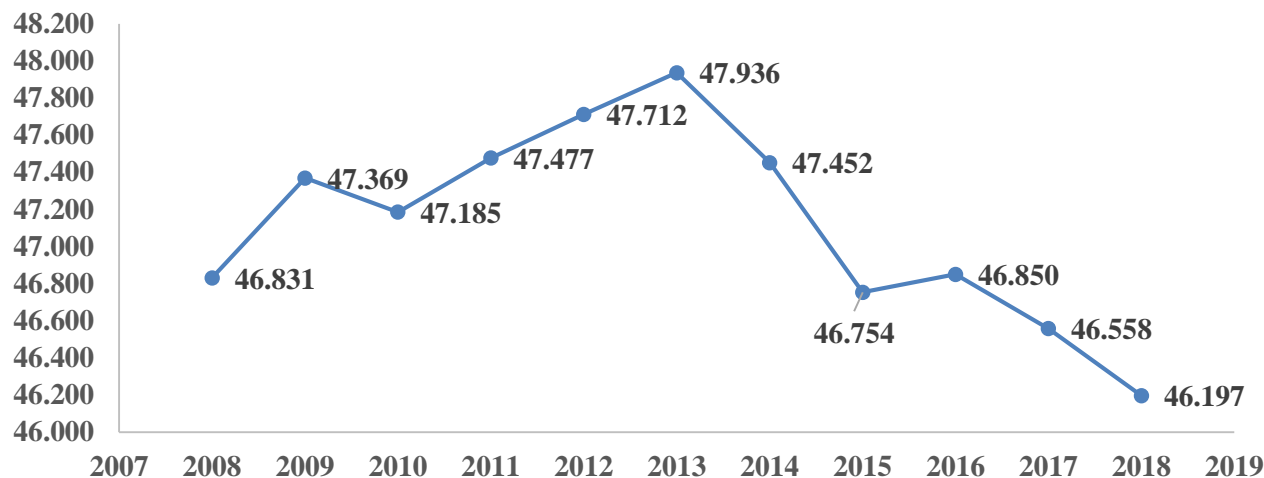
(2) Dati relativi al personale dipendente dirigente e non dirigente, considerando tra questi ultimi esclusivamente il personale amministrativo e il personale addetto al Contact Center Operations, ai quali è applicato il CCNL di settore. Inoltre sono inclusi anche i dipendenti di società controllate da imprese di assicurazione ai quali è applicato il contratto assicurativo. La rappresentatività campionaria misurata rispetto al personale dipendente del settore assicurativo è pari a circa l'76%.

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

STRUTTURA OCCUPAZIONALE DEL SETTORE ASSICURATIVO - PERSONALE DIPENDENTE

Grafico 1 - Evoluzione storica dei dipendenti delle compagnie di assicurazione ⁽¹⁾ – Anni 2008-2018 (valori assoluti)



(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

STRUTTURA OCCUPAZIONALE DEL SETTORE ASSICURATIVO E ANALISI DI GENERE - PERSONALE DIPENDENTE

Tabella 1 - Personale dipendente ⁽¹⁾ - Settore assicurativo - Anno 2018 (*valori assoluti, valori percentuali*)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Valori assoluti			Valori percentuali sul totale per tipologia di inquadramento e genere			Valori percentuali sul totale per genere		
Personale dipendente non dirigente	23.234	21.627	44.861	96%	99%	97%	52%	48%	100%
Personale dipendente dirigente	1.092	244	1.336	4%	1%	3%	82%	18%	100%
Totale	24.326	21.871	46.197	100%	100%	100%	53%	47%	100%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

STRUTTURA OCCUPAZIONALE DEL SETTORE ASSICURATIVO E ANALISI DI GENERE - PERSONALE DIPENDENTE

Tabella 2 - Personale dipendente non dirigente ⁽¹⁾ - Settore assicurativo - Anno 2018 (*valori assoluti, valori percentuali*)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne ⁽²⁾	Totale	Uomini	Donne	Totale
	Valori assoluti			Valori percentuali sul totale per tipologia di inquadramento e genere			Valori percentuali sul totale per genere		
Amministrativi	19.431	17.920	37.351	84%	83%	83%	52%	48%	100%
Produttori	3.257	1.867	5.124	14%	9%	11%	64%	36%	100%
Contact center	546	1.840	2.386	2%	9%	5%	23%	77%	100%
<i>Contact Center operations</i>	332	1.164	1.496	1%	5%	3%	22%	78%	100%
<i>Contact Center vendita</i>	214	676	890	1%	3%	2%	24%	76%	100%
Totale	23.234	21.627	44.861	100%	100%	100%	52%	48%	100%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

(2) La somma delle percentuali potrebbe differire da 100 per effetto di arrotondamenti

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

STRUTTURA OCCUPAZIONALE DEL SETTORE ASSICURATIVO E ANALISI DI GENERE – PERSONALE AMMINISTRATIVO PER LIVELLO DI INQUADRAMENTO

Il numero delle donne è cresciuto anche avendo riguardo alla loro presenza nei livelli di inquadramento più elevati, sebbene la presenza femminile continua comunque ad essere rilevante soprattutto nei livelli intermedi.

Tabella 3 - Andamento del personale amministrativo⁽¹⁾ distinto per genere e per livelli di inquadramento - Settore assicurativo - Anni 2008, 2018 (valori percentuali sul totale di genere)

	Maschi		Femmine	
	2008	2018	2008	2018
Livello 7	80%	74%	20%	26%
Livello 6	66%	58%	34%	42%
Livello 5	44%	38%	56%	62%
Livello 4	32%	32%	68%	68%
Livello 3	36%	42%	64%	58%
Livello 2	89%	100%	11%	0%
Livello 1	-	58%	-	42%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

Fonte: ANIA

INDAGINE STATISTICA SULLA COMPOSIZIONE E SUI COSTI DEL PERSONALE – ESERCIZIO 2016

PERSONALE DIPENDENTE SETTORE ASSICURATIVO – ANALISI DI GENERE – PERSONALE DIPENDENTE DIRIGENTE – *DATI DI FONTE ANIA*

Per quanto attiene al personale dirigente in forza nel settore, i dati afferenti al numero delle donne evidenziano un quadro complessivamente positivo: ed infatti, ancorché la percentuale di donne dirigenti (circa 250 unità) rappresenti nel 2018 il 18% circa del totale dirigenti (1.336 unità) va osservato che tale percentuale si è incrementata nell'ultimo quinquennio di 5 punti percentuali (contrariamente a quella del personale dirigente maschile che ha registrato nello stesso periodo un decremento, anch'esso del 5%).

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

STRUTTURA OCCUPAZIONALE DEL SETTORE ASSICURATIVO E ANALISI DI GENERE - PERCENTUALE DI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Tabella 4 - Personale dipendente con contratto a tempo indeterminato distinto per sesso e per settore di attività economica - Anno 2018 (valori percentuali sul corrispondente totale di settore e di genere)

Settori di attività economica ⁽¹⁾	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	40,7%	22,3%	35,9%
Industria di cui:	85,6%	85,0%	85,5%
<i>Industria in senso stretto</i>	87,1%	84,7%	86,5%
<i>Costruzioni</i>	80,0%	89,4%	80,8%
Servizi di cui:	84,6%	83,1%	83,8%
<i>Commercio, alberghi e ristoranti</i>	77,3%	73,6%	75,5%
<i>Altre attività dei servizi di cui:</i>	87,5%	85,8%	86,6%
Settore assicurativo⁽²⁾	97,9%	97,8%	97,8%
TOTALE	83,5%	82,4%	83,0%

(1) Per ciò che attiene la classificazione delle attività economiche si rinvia al *codice Ateco 2007*

(2) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

Fonte: elaborazioni ANIA su dati ISTAT

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

PERSONALE DIPENDENTE SETTORE ASSICURATIVO - STRUTTURA PER ETÀ' (1)

Grafico 2 - Personale dipendente (dirigente e non dirigente) delle imprese assicuratrici – Età media in anni – Anni 2018, 2013, 2018

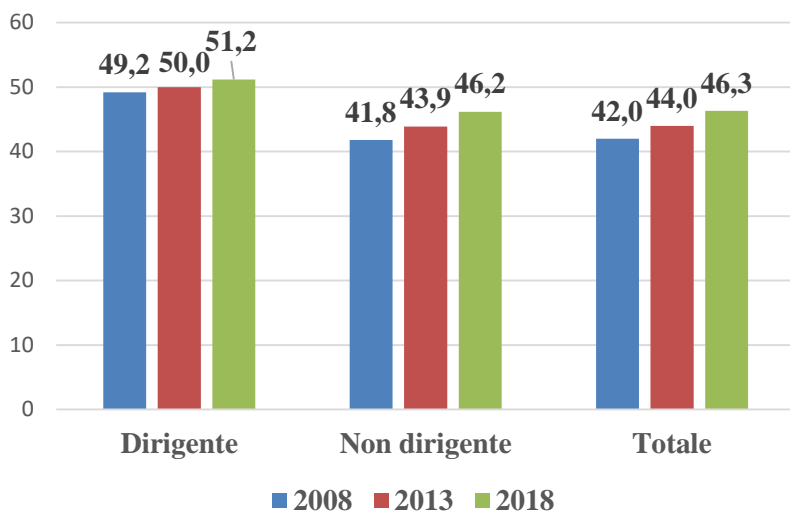
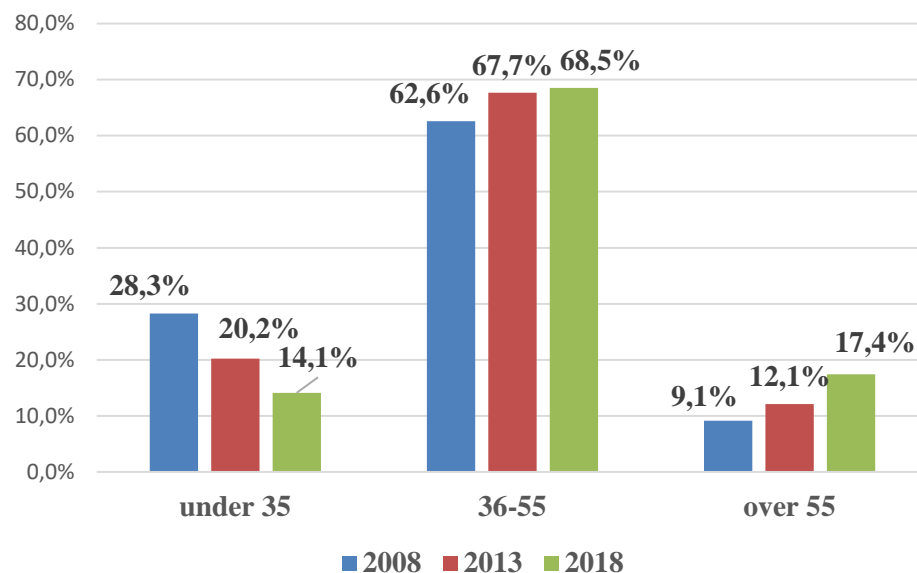


Grafico 3 - Personale dipendente (dirigente e non dirigente) delle imprese assicuratrici per classe di età - Anni 2008, 2013, 2018 (valori percentuali)



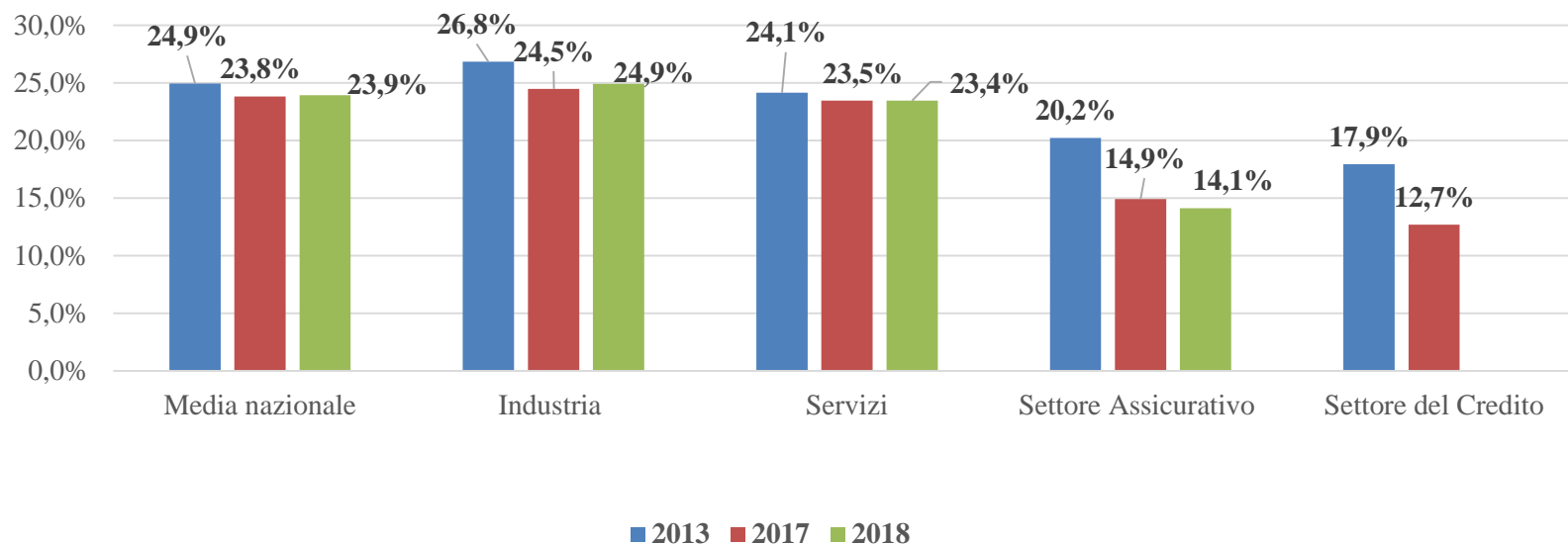
(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 1 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

PERSONALE DIPENDENTE SETTORE ASSICURATIVO - STRUTTURA PER ETÀ'

Grafico 4 - Personale dipendente (dirigente e non dirigente) di età inferiore ai 35 anni ⁽¹⁾ - Analisi settoriale - Anni 2013, 2017, 2018 (valori percentuali sul corrispondente totale di settore)



(1) Per ciò che attiene alla definizione delle branche di attività economica si rinvia al *codice Ateco 2007*

Fonte: elaborazioni ANIA su dati ANIA, ABI e ISTAT

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E LA FORMAZIONE AZIENDALE

Dall'indagine ANIA in materia di Pari Opportunità, Diversity e Inclusion ⁽¹⁾ è emerso che le aziende assicurative hanno pianificato e realizzato piani formativi nell'anno 2018.

Personale dipendente per età	Ore di formazione effettiva		
	Maschi	Femmine	Totale
Generazione delle reti (meno di 22 anni; nati prima del 1996)	146	119	133
Millenials (età compresa tra i 23 e i 37 anni; nati tra il 1981 e il 1995)	34	23	27
Generazione X (età compresa tra i 38 e i 52 anni; nati tra il 1966 e il 1980)	24	20	21
Baby Boomers (età compresa tra i 53 e i 72 anni; nati tra il 1946 e il 1965)	21	19	19
Totale	25	20	23

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E LA FORMAZIONE AZIENDALE

Gli uomini nel complesso risultano più coinvolti nei percorsi formativi ma la partecipazione si diversifica in base alla generazione di appartenenza

Tabella 6 - Partecipanti ⁽¹⁾ ai corsi di formazione nelle imprese assicuratrici distinti per età - Anno 2018
(valori percentuali)

Età partecipante al programma formativo	Ore di formazione effettiva		
	Maschi	Femmine	Totale
Generazione delle reti (meno di 22 anni; nati prima del 1996)	46,9%	53,1%	100,0%
Millenials (età compresa tra i 23 e i 37 anni; nati tra il 1981 e il 1995)	50,6%	49,4%	100,0%
Generazione X (età compresa tra i 38 e i 52 anni; nati tra il 1966 e il 1980)	45,0%	55,0%	100,0%
Baby Boomers (età compresa tra i 53 e i 72 anni; nati tra il 1946 e il 1965)	59,6%	40,4%	100,0%
Totale	51,0%	49,0%	100,0%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E LA FORMAZIONE AZIENDALE

Tabella 7 - Ore di formazione ⁽¹⁾ effettive distinte per genere e per tipologia di corso - Anno 2018 (valori percentuali sul totale di genere)

Tipologia programma formativo	Ore di formazione effettiva ⁽⁶⁾		
	Maschi	Femmine	Totale
Formazione professionale ⁽²⁾	46,4%	53,2%	49,4%
Programmi di alta formazione ⁽³⁾	13,9%	8,3%	11,4%
Programmi di formazione esterna ⁽⁴⁾	4,9%	4,9%	4,9%
Altro ⁽⁵⁾	34,9%	33,5%	34,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

(2) Formazione professionale: corsi base o di aggiornamento realizzati sia all'interno che all'esterno dell'azienda

(3) Alta formazione: percorsi definiti come master e/o preparatori a una certificazione

(4) Programmi di formazione esterna: partecipazione a convegni oppure a corsi proposti da enti esterni ad esempio ISPER

(5) I dati si riferiscono ai programmi formativi relativi ai seguenti temi: Diversity&Inclusion; Formazione Manageriale; Formazione Linguistica; formazione STEAM, etc.

(6) La somma delle percentuali potrebbe differire da 100 per effetto di arrotondamenti

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONE E LA FORMAZIONE AZIENDALE

Tabella 8 - Partecipanti ⁽¹⁾ ai programmi distinti per genere e tipologia di corso - Anno 2018 (*valori percentuali totale relativo alla tipologia del programma formativo*)

Tipologia programma formativo	Ore di formazione effettiva		
	Maschi	Femmine	Totale
Formazione professionale ⁽²⁾	50,0%	50,0%	100,0%
Programmi di alta formazione ⁽³⁾	69,9%	30,1%	100,0%
Programmi di formazione esterna ⁽⁴⁾	54,9%	45,1%	100,0%
Altro ⁽⁵⁾	51,9%	48,1%	100,0%
Totale	51,0%	49,0%	100,0%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

(2) Formazione professionale: corsi base o di aggiornamento realizzati sia all'interno che all'esterno dell'azienda

(3) Alta formazione: percorsi definiti come master e/o preparatori a una certificazione

(4) Programmi di formazione esterna: partecipazione a convegni oppure a corsi proposti da enti esterni ad esempio ISPER

(5) I dati si riferiscono ai programmi formativi relativi ai seguenti temi: Diversity & Inclusion; Formazione Manageriale; Formazione Linguistica; formazione STEAM, etc.

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONI E L'ORIENTAMENTO STEAM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, ARTS AND MATHEMATICS)

Rispetto alle altre tipologie di corsi formativi (Diversity & Inclusion, Formazione Manageriale, Formazione Linguistica, etc.) le ore di formazione effettive dedicate a corsi ad orientamento STEAM rappresentano circa il 20%).

La partecipazione femminile si conferma inferiore a quella maschile

Tabella 9 - Partecipanti ⁽¹⁾ ai corsi formativi ad orientamento STEAM distinti per genere - Anno 2018
(valori percentuali sul totale di genere)

Tipologia di corso formativo	Maschi	Femmine	Totale
Corso formativo ad orientamento STEAM	53,3%	46,7%	100,0%
Totale	51,0%	49,0%	100,0%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONI E L'ORIENTAMENTO STEAM (SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, ARTS AND MATHEMATICS)

L'interesse delle imprese di assicurazione verso i profili ad orientamento STEAM nel periodo 2016-2018 è dimostrato dalla contrapposizione tra la stabilità delle assunzioni complessive (-0,1%) e il rilevante incremento del numero di dipendenti assunti con competenze STEAM (+12,3%)

Tabella 10 – Assunti ⁽¹⁾ con laurea/competenze STEAM ⁽²⁾ distinti per genere (*variazioni percentuali e valori percentuali*)

	Variazione percentuale 2016-2018	Valore percentuale sul totale assunti 2018
Maschi	11,4%	15,6%
Femmine	13,8%	10,7%
Totale	12,3%	13,2%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

(2) Il riferimento è alle lauree/competenze che rientrano nei seguenti ambiti: ingegneria, informatica, scienze statistiche ed attuariali, matematica, fisica, filosofia

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONI E LA MULTIGENERAZIONALITA'

Le imprese di assicurazione hanno destinato circa il 50% delle ore di formazione alle iniziative di formazione permanente e di aggiornamento professionale per contrastare l'obsolescenza delle competenze

Tabella 11 - Ore di formazione effettiva ⁽¹⁾ per iniziative di formazione permanente e di aggiornamento professionale per contrastare l'obsolescenza delle competenze distinte per genere - Anno 2018 (ore di formazione effettiva per dipendente e valori percentuali sul totale ore di formazione)

	Ore di formazione effettiva per dipendente	Valore percentuale sul totale ore di formazione
Maschi	12,1	49,1%
Femmine	9,9	48,3%
Totale	11,1	48,7%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

Fonte: ANIA

IL TALENTO ATTIVO A CONFRONTO NELLE IMPRESE ASSICURATRICI

LE IMPRESE DI ASSICURAZIONI E LA MULTIGENERAZIONALITA'

Prevalentemente i grandi Gruppi assicurativi hanno dichiarato di aver realizzato, nell'anno 2018, iniziative atte alla promozione di una cultura dell'età non discriminante (superare gli stereotipi legati all'età, identificare e diffondere le buone prassi e sostenere la cooperazione e le sinergie).

Tabella 12 - Ore di formazione effettiva ⁽¹⁾ per iniziative atte alla promozione di una cultura dell'età non discriminante (superare gli stereotipi legati all'età, identificare, diffondere le buone prassi e sostenere la cooperazione e le sinergie) distinte per genere - Anno 2018 (valori percentuali sul totale ore di formazione)

	Valore percentuale sul totale ore di formazione
Maschi	7,1%
Femmine	5,1%
Totale	6,3%

(1) Per ciò che attiene a eventuali informazioni tecniche si rinvia alla nota 2 della slide numero 2

Fonte: ANIA