

## PRIMO PIANO

## Convegno, un successo anche social

L'innovazione non si predica, si fa. Con questo spirito il convegno di Insurance Connect di giugno, Le aziende tra rischi e sinistri, ha riscosso ottimi riscontri: non solo durante le tavole rotonde in sala, come avviene di consueto con dibattiti, presentazione di studi e report recenti, confronti, talvolta accesi pur sempre con propositi costruttivi, ma anche sui social. Il live tweeting e la diretta Facebook, oltre alle pillole su LinkedIn, predisposti dalla nostra redazione hanno consentito anche a chi non era presente fisicamente di poter seguire le ultime novità e proposte del settore. Alla partecipazione fattiva di oltre 250 persone, si sono aggiunti on line non solo gli addetti ai lavori ma anche i nostri lettori che hanno interagito in diretta sui nostri canali social. Così, a pochi giorni dal successo dell'evento tenutosi al Palazzo delle Stelline di Milano, ecco il primo bilancio dei numeri social: su Facebook, il post che ha registrato più visualizzazioni è stato Imprenditori e assicuratori a confronto. Su Twitter, con l'hashtag #ConvegnoRischi2016, il contenuto più in evidenza è stato Aziende tra rischi e sinistri: sfide e opportunità per l'industry assicurativa. Mentre su LinkedIn la news con più visualizzazioni è stata Le aziende non vogliono solo polizze low cost. Ed è questa una delle novità dal 2016: i nostri convegni saranno sempre più interattivi.

## RICERCHE

## Servizi finanziari, ancora troppo bassa la presenza di donne

**Il report globale 2016, Women in financial services, di Oliver Wyman, traccia le tappe verso una leadership al femminile**



Un momento della presentazione

Il settore finanziario è dominato dagli uomini. La differenza di genere, ancora oggi, non è sfruttata in maniera adeguata. Rappresenta cioè un fattore di contrasto e conflitto piuttosto che di produttività e redditività. Questo paradigma, che spesso penalizza le donne in carriera, è frutto di una serie di cause: retaggio culturale, rigidità di percorsi di carriera, selezione naturale (che porta alla promozione del proprio genere tra gli uomini), lentezza nel ricambio generazionale, rigidità nell'organizzazione del lavoro e così via.

Osservando i dati, a livello globale, nell'industria dei servizi finanziari solo il 20% dei cda e il 16% dei comitati esecutivi è composto da donne. Svezia e Norvegia sono leader, per distacco, nella parità di genere: con percentuali superiori al 30% nei comitati esecutivi e di circa 37% nei consigli di amministrazione. In Italia negli ultimi tre anni, seppur la strada resti ancora lunga, la situazione è in lieve miglioramento.

Soprattutto alla luce della legge **Golfo-Mosca** del 2011 sulle *quote rosa*, che ha stabilito soglie di genere predeterminate all'interno dei board, che fissano il parametro di rappresentanza nei cda al 20% per il primo rinnovo dei consigli e al 33% per il secondo: un livello, quest'ultimo, che non è stato ancora raggiunto nel 2016. Sul fronte esecutivo, invece, le donne manager nel nostro Paese rappresentano il 13%, contro il 15% degli altri settori industriali. La fotografia è scattata nel secondo report globale *Women in financial services* realizzato da **Oliver Wyman**, che ha preso in esame 381 società tra banche, assicurazioni e società del settore finanziario in 32 Paesi.

Un altro aspetto di rilievo che emerge dalla ricerca concerne l'alta probabilità (fino al 30%) che le donne, con ruoli *executive* nei servizi finanziari, lascino il proprio lavoro rispetto alle colleghe di altri settori. Migliore, invece, la situazione dei quadri, dove la percentuale di donne è pari al 32% a fronte del 28% delle altre industry. D'altronde, se non si riesce a trattenere il talento femminile all'avanzare della carriera, la presenza di donne ai livelli apicali non potrà crescere in modo significativo.

### QUEI MURI DA ABBATTERE

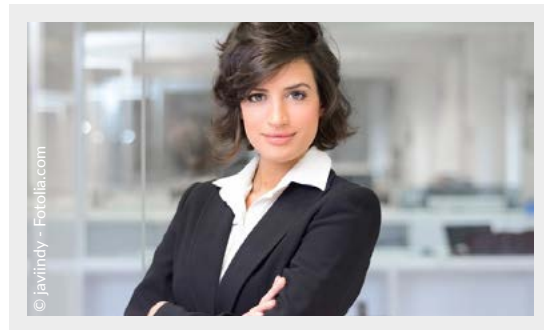
L'Italia, stando ai numeri della *survey* presentata da **Klara Janodva**, principal financial services practice di Oliver Wyman, negli ultimi 15 anni è stata contraddistinta da un incremento delle donne in posizioni di leadership. (continu a pag. 2)

**INSURANCE REVIEW su TWITTER**  
Seguici cliccando qui



(continu da pag. 1)

Se nel 2013, a livello di cda e sorveglianza, la percentuale femminile era al 5% e, addirittura, allo 0% nei comitati esecutivi, oggi le percentuali sono nettamente migliori: rispettivamente del 26% e del 17%. Ma la strada, nonostante questa evoluzione positiva, è ancora in salita. “A livello dirigenziale, l’evoluzione rimane molto lenta e riflette l’incapacità dell’industria di promuovere e salvaguardare il talento femminile all’interno delle aziende”, ha sottolineato **Andrea Federico**, partner di Oliver Wyman e coautore della ricerca italiana. Per l’industria finanziaria, quindi, mai come ora è necessario “arricchire e diversificare la propria leadership e valorizzare in posizioni apicali le tante donne che già al suo interno operano con eccellenza a tutti i livelli. È necessario cambiare mentalità e approccio alla *diversity* per migliorare l’industria”, ha rilevato ancora Federico.



## DONNE AL VERTICE: POLICY SOLO SULLA CARTA

Nonostante questa evoluzione positiva, come accennato, a livello dirigenziale il potenziale inespresso rimane ancora molto elevato. E riflette l’incapacità dell’industria, all’avanzare dei gradi di responsabilità, di promuovere e salvaguardare il talento femminile all’interno delle organizzazioni. In termini di parità, più si fa carriera e più aumenta il gap. A fronte di una sostanziale parità di genere al momento dell’ingresso in azienda, il numero di donne con un inquadramento contrattuale di quadro o dirigente è molto minore: è donna il 30% dei quadri e il 13% dei dirigenti. Anche sul fronte della retribuzione e dei bonus il *gender pay gap* è marcato: del 7,2% nell’industria assicurativa e del 6,4% nell’industria finanziaria. Valutando i numeri in proiezione, sarà quindi necessario aspettare altri 15 anni per raggiungere un effettivo bilanciamento nei vertici aziendali?

La sensazione, rimarcano gli autori della survey, è che se non si interverrà presto quest’arco temporale possa essere ancora più accentuato. Tuttavia, malgrado i numeri complessivi evidenzino il perdurare di una situazione di squilibrio, oltre alla dispersione di talento femminile che l’industria finanziaria si è concessa sino a oggi, vi sono segnali che suggeriscono un moderato ottimismo. Per invertire la rotta sono perciò necessarie soluzioni di discontinuità.

In questa direzione va letta l’agenda di proposte e soluzioni avanzata dalla ricerca. In primis, occorre guidare il cambiamento dal vertice, laddove l’amministratore delegato, o il capo azienda, è chiamato ad avocarsi la responsabilità di ribilanciamento di genere in tempi rapidi. Sarà fondamentale anche attivare politiche di flessibilità, in termini di orario e luogo di lavoro. Del resto, “se queste *policy* rimangono solo sulla carta e non sono sanzionati i casi in cui l’utilizzo di flessibilità è impossibile a causa dell’inefficienza e dell’assenza di pianificazione, il talento femminile in particolare sarà sistematicamente scoraggiato: ovvero rallentato nella progressione di carriera se non addirittura indotto a lasciare l’azienda, a prescindere dalla qualità e quantità di iniziative predisposte dall’azienda per favorire flessibilità”, ha evidenziato **Giovanni Viani**, partner head of south east Europe di Oliver Wyman.

Intraprese concretamente tali iniziative è necessario avviare percorsi in grado di professionalizzare e oggettivare i processi di valutazione della *performance*: ciò affinché sia favorita la meritocrazia e la diversità. Risulterà cruciale poi l’istituzione di rapporti di *coaching* e *mentoring* tra il top management e il miglior talento femminile. Senza dimenticare, infine, di misurare i risultati delle iniziative di genere e di darne trasparenza all’interno dell’azienda. Tutto ciò, non sarà però realizzabile se non si abbattano quei muri che fino a oggi hanno scoraggiato o impedito alle donne di fare carriera nell’industria dei servizi finanziari. Accanto ai propositi del riequilibrio di genere bisognerà, pertanto, mettere cuore e mente a servizio dell’obiettivo di valorizzare tutti i talenti aziendali. Ma se il cambio di passo non dovesse arrivare direttamente e concretamente dalle organizzazioni aziendali, chi potrebbe esercitare una pressione positiva atta a favorire questo ribilanciamento? A titolo provocatorio, ma neppure troppo, Andrea Federico ha suggerito come gli azionisti potrebbero giocare un ruolo determinante “spingendo il management ad adottare strategie in grado di garantire un ribilanciamento di genere”.

Renato Agalliu

NEWS DA WWW.INSURANCETRADE.IT

## Lig Insurance, disposta la sospensione dell’attività

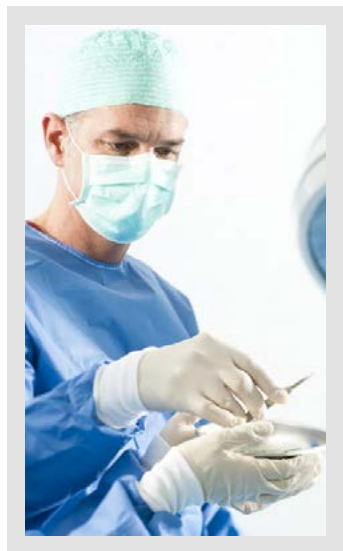
Prosegue per altri tre mesi il divieto di operare sul mercato assicurativo imposto a **Lig Insurance** dall’autorità di vigilanza romana **Asf**. La misura, decisa lo scorso 9 giugno, fa seguito alla uguale decisione presa il 10 febbraio 2015, quando l’Asf aveva già disposto la sospensione dell’attività assicurativa per Lig a causa di violazioni della normativa.

L’**Ivass**, sul proprio sito, ricorda che l’impresa era attiva in Italia nel ramo cauzioni attraverso il rilascio di polizze fideiussorie a favore di enti pubblici e nel campo delle garanzie di responsabilità civile generale a favore di enti pubblici territoriali e aziende sanitarie locali. L’Asf ha ora valutato che, sulla base dei dati 2015, Lig non ha fondi propri necessari per coprire il requisito di capitale minimo e il requisito di solvibilità richiesti dalle direttive comunitarie, e ha pertanto richiesto l’adozione “di idonee e sollecite iniziative per il ripristino delle condizioni di esercizio”. L’Autorità romana ha inoltre vietato alla compagnia di disporre del proprio patrimonio mobiliare e immobiliare.

## RICERCHE

# Indice di effettività sanitaria: sanità aziendale sugli scudi

L'indicatore, realizzato da Rbm Salute, calcola la capacità di fondi e polizze di intercettare la spesa privata degli italiani



Rbm Salute ha sviluppato l'*Indice di effettività sanitaria* (Ies), un indicatore che permette di calcolare la capacità di fondi sanitari e polizze salute individuali di intercettare la spesa privata degli italiani.

I dati forniti dall'indice nel 2015, e comunicati nel corso del *Welfare Day* (manifestazione che si è tenuta a Roma la scorsa settimana) mostrano che le forme sanitarie aziendali sono maggiormente in grado di intercettare la spesa sanitaria privata rispetto ad altre: l'indicatore, su base 100, assegna a questo tipo di sanità integrativa un quoziente di 70,87. Seguono poi, in un'ideale top 5 stilata da Rbm: le forme sanitarie istituite dalla Pubblica amministrazione (59,52); le forme sanitarie territoriali (51,31), al momento operative solo in Veneto, Alto Adige, Lombardia e Liguria; le forme sanitarie istituite dalla contrattazione collettiva nazionale (49,87) e quelle dagli enti previdenziali a favore dei liberi professionisti (46,96).

L'indice valuta l'ammissibilità a rimborso delle prestazioni; la frequenza effettiva del risarcimento; i massimali di spesa, gli scoperti e le franchigie; il costo del premio/contributo e il totale del risarcito medio pro capite dalla forma sanitarie integrativa rispetto all'ammontare della spesa privata media pro capite.

“Complessivamente – ha spiegato **Marco Vecchiotti**, amministratore delegato di Rbm – possiamo dire che il settore della sanità integrativa vede una coesistenza di forme sanitarie integrative che si avvalgono di polizze assicurative (oltre il 62% del totale) e di forme sanitarie che utilizzano modelli di autoassicurazioni del rischio, poco meno del 38%, che in linea di massima sono i fondi sanitari riservati ai dirigenti. In questo contesto, le forme sanitarie aziendali sono quelle che garantiscono la maggior effettività, ovvero, che riducono al massimo l'incidenza della spesa sanitaria privata sulle tasche dei propri assicurati”.

Il mercato potrebbe fare ancora molto per l'efficacia e la diffusione della sanità integrativa: sarà importante, quindi, favorire meccanismi di selezione delle compagnie, che dovranno essere veramente in grado di promuovere una competizione incentrata sulla qualità delle prestazioni sanitarie. Le forme sanitarie territoriali, per esempio, hanno buoni risultati, ma solo in quelle Regioni (poche) che possiedono già strutture ospedaliere di alto livello.

Rbm, infine, ha suggerito di ripensare anche i meccanismi dei benefici fiscali applicati ai premi, e i contributi versati alla sanità integrativa, collegandoli al livello di intermediazione della spesa sanitaria privata garantita da ciascuna forma.

Fabrizio Aurilia

## INTERMEDIARI

# Ua-Underwriting Agency punta ai 2 milioni di euro

Dopo le performance positive in pochi mesi, via alla seconda fase del progetto di sviluppo



Tagliato il traguardo del primo milione di euro di premi prodotti, dopo pochi mesi dalla sua costituzione, **Ua-Underwriting Agency**, di **AmTrust Europe limited**, ora punta all'obiettivo dei due milioni di euro.

La performance, raggiunta nella prima fase del progetto di sviluppo, è stata resa possibile dalla condivisione di oltre 200 intermediari “che hanno visto in Ua-Underwriting Agency la possibilità di diversificare la propria offerta, incrementando il numero dei clienti ai quali indirizzare nuove soluzioni assicurative a marchio AmTrust Europe limited”, sottolinea una nota della società. E più nello specifico, per completare il ventaglio dell'offerta, alle coperture specialistiche tipiche della *medical malpractice*, per operatori sanitari ospedalieri e liberi professionisti, si sono aggiunte le polizze di tutela legale, infortuni, e il prodotto *3Virus*.

La diversificazione del portafoglio, secondo **Attilio Steffano** principal founder di Ua-Underwriting Agency, “è da sempre la nostra qualità migliore per garantire la necessaria stabilità al successo dei risultati”.

R.A.

## CARRIERE

### Chubb Italia, ecco la nuova squadra

**Molte conferme, nuovi ruoli e qualche uscita: Francesco Ilgrande, Marina Giurato e Giancarlo Visigalli lasceranno a breve la nuova compagnia**

Prende forma la nuova squadra che guiderà **Chubb** in Italia. Dopo quasi un anno dall'acquisto di Chubb da parte di **Ace** (per la cifra di oltre 28 miliardi di dollari), ieri la compagnia ha annunciato la composizione del team italiano nell'ambito del più vasto processo di integrazione, che comunque prevede che le attività della vecchia Ace e della vecchia Chubb (cioè Ace european group e Chubb insurance company of Europe) al momento restino riconducibili a due distinte entità giuridiche.

Nello specifico della nuova squadra, tutti i manager riporteranno a **Orazio Rossi**, il country president di Chubb Italia.

**Stefano Vincoli**, già legale rappresentante della vecchia Chubb, assume il ruolo di distribution and product development director: sarà responsabile della distribuzione attraverso le diverse tipologie di intermediari e della segmentazione e sviluppo dei prodotti, con particolare attenzione per le Pmi. Renato Zotti resta accident and health country manager (come nella vecchia Ace), con responsabilità in ambito corporate, direct marketing, affinity e travel. Paolo Tassetti, (nella foto) che in Ace era il property and multinational manager, continuerà a ricoprire questa posizione, con responsabilità anche sul *fire* e le technical lines, in qualità di line manager, nonché sui global account & multinational. Marina Chierici diventa financial lines manager, dopo essere stata specialty insurance manager della vecchia Chubb.

Paolo Salomone resta casualty manager (lo era in Ace): a lui riportano Roberto Piotti, nel ruolo di life sciences practice leader e Barbara Chierici in quello di entertainment practice leader, cariche che entrambi ricoprivano già in Chubb.

Deborah Sola, la Eil specialty manager di Ace, mantiene la carica di environmental risks manager, e nello stesso tempo quella di Eil underwriting manager continental Europe.

Infine Paolo Poddigue, Andrea Gulisano e Marcella Accoto mantengono le proprie cariche, rispettivamente di marine manager (Ace) in Italia, Spagna e Portogallo; surety manager (Ace); claims country manager (Ace).

Contestualmente con questi cambiamenti, Orazio Rossi ha anche annunciato che **Francesco Ilgrande, Marina Giurato e Giancarlo Visigalli** lasceranno a breve la società: "desidero ringraziarli personalmente - ha detto - per il contributo che hanno dato nel corso dei numerosi anni in cui hanno lavorato per noi, augurando loro il meglio per il futuro".



F. A.

## BROKER

### Willis Italian network, 26 milioni nel 2015

**La coordinatrice Titti De Spirt: nel 2018 i premi raddoppieranno**

**Win**, Willis Italian network, che riunisce dal 2009 nel nostro Paese circa 40 società di brokeraggio, ha totalizzato nel 2015 un valore di 26 milioni di euro intermediati. I dati sono stati comunicati nell'ambito della convention annuale, svoltasi a Milano nei giorni scorsi, e aperta da **Guido De Spirt**, country manager di **Willis Towers Watson Italia**, che ha ricordato come "la fusione fra Willis e Towers Watson porterà un ulteriore beneficio alla partnership con i broker del network Win e dei loro clienti".

Nel corso dell'evento è stato anche presentato *Donazione facile*, un nuovo prodotto assicurativo che agevola la commercializzazione di beni immobili provenienti da donazioni, studiato da **Stewart Title** e distribuito in esclusiva da Willis Towers Watson. "La copertura - si legge nella nota - tutela dai rischi inerenti l'acquisto e/o il finanziamento di un immobile donato, indennizzando direttamente il legittimario che agisce per ottenerne la restituzione libero da eventuali ipoteche".

Il contratto fa parte di una strategia di crescita che, secondo **Titti De Spirt**, coordinatrice della rete Win e intervenuta alla convention, porterà "al raddoppio dei premi intermediati entro il 2018". Win ha anche avviato una selezione "di un consistente numero di broker nelle aree geografiche oggi non coperte dal network".

A margine sono stati premiati i migliori broker dell'anno scorso appartenenti a Win: hanno vinto **Alphabroker** di Firenze, **Nord Est** di Treviso e **Scala & Mansutti** di Udine.

F.A.

#### Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio [alaggio@insuranceconnect.it](mailto:alaggio@insuranceconnect.it)

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl - Via Montepulciano 21 - 20124 Milano

T: 02.36768000 E-mail: [redazione@insuranceconnect.it](mailto:redazione@insuranceconnect.it)

Per inserzioni pubblicitarie contattare [info@insuranceconnect.it](mailto:info@insuranceconnect.it)