

PRIMO PIANO

Rsa va in Lussemburgo

Rsa ha scelto il Lussemburgo. L'assicuratore britannico aprirà il suo nuovo ufficio nel Gran Ducato, in previsione degli effetti della Brexit.

Rsa è solo l'ultimo assicuratore, in ordine di tempo, che apre una sede in Lussemburgo, preferendo le normative del piccolo Stato dell'Unione Europea a quelle di altre Nazioni. Già prima di questa compagnia, avevano traslocato Aig, Fm Global e Hixcox.

La Brexit, dicono da Rsa, non è stata mai considerata un problema serio, quanto un casus belli. La scelta permetterà una profonda riconfigurazione della rete di filiali: il nuovo ufficio ospiterà circa dieci persone e sarà la sede centrale e il riferimento per quelle già esistenti in Belgio, Francia, Germania, Spagna e Paesi Bassi. Secondo le previsioni del Lussemburgo, entro l'estate molte altre aziende britanniche, soprattutto appartenenti al settore dei servizi finanziari, decideranno di creare un hub nel Paese: più di 2.000 nuovi posti di lavoro, dicono dal Gran Ducato, saranno creati nei prossimi due anni. Non pochi, in un Paese ricco e popolato da nemmeno 600 mila persone.

In vista di quella che molti si attendono come una hard Brexit, molte società dei servizi finanziari si stanno preparando alla perdita del passaporto europeo, migrando oltre che in Lussemburgo, anche a Dublino e a Francoforte.

Fabrizio Aurilia

MANAGEMENT

Vince chi si adatta al cambiamento

L'intelligenza emotiva è una competenza sempre più richiesta nell'ambiente di lavoro. Ecco le sette ragioni per le quali le aziende non possono farne a meno

Saper gestire le proprie emozioni, essere empatici e aperti al nuovo sono qualità lavorative importanti, in alcuni casi anche più determinanti della capacità tecnica.

A livello internazionale, lo stesso *World economic forum's future of jobs report*, prevede che, nel 2020, l'intelligenza emotiva sarà una delle 10 competenze più importanti. E tra gli opinion leader in materia, **Harvey Deutschendorf**, esperto di intelligenza emotiva e autore di fama internazionale, sostiene che molti manager che si occupano di reclutamento stanno notando che l'intelligenza emotiva è più importante della capacità tecnica.

A supporto di queste tesi ci sono molte indagini, tra cui un sondaggio svolto da **Builder Career** qualche anno fa. La ricerca evidenziava che, su oltre 2.600 manager specializzati in ricerca e selezione e professionisti delle risorse umane, il 71% riteneva l'intelligenza emotiva di un dipendente un valore più importante del quoziente intellettivo (Qi); il 75% era più propenso a promuovere un lavoratore emotivamente intelligente; e il 59% affermava che avrebbe ignorato un candidato con un alto Qi, ma una bassa intelligenza emotiva.

È lecito, dunque, chiedersi come mai le aziende stiano dando un valore così elevato all'intelligenza emotiva. Per capirlo, è utile uno spunto del già citato Harvey Deutschendorf, autore del best seller, *The Other Kind Of Smart, simple ways to boost your emotional intelligence for greater personal effectiveness and success*, il quale nel suo articolo, *7 Reasons why emotional intelligence is one of the fastest-growing job skills*, ci offre una panoramica per riflettere sulle ragioni di questa crescente attenzione.

1. POSSONO GESTIRE LA PRESSIONE IN MODO SANO

Affrontare le pressioni sul posto di lavoro e funzionare bene sotto stress richiede una grande capacità di gestire le proprie emozioni. Le persone con livelli più elevati di intelligenza emotiva sono più consapevoli del loro termometro interno e, quindi, meglio in grado di gestire i propri livelli di stress. Tendono ad avere una migliore capacità di fronteggiare in modo più efficace gli eventi percepiti come stressanti e le situazioni difficili. La richiesta crescente di cambiamenti sul posto di lavoro porta a un relativo aumento dello stress lavoro-correlato, e per questo motivo assume un grande valore saperlo gestire.

(continua a pag. 2)



INSURANCE REVIEW su TWITTER
Seguici cliccando qui



(continua da pag. 1)

2. CAPISCONO E COOPERANO CON GLI ALTRI

Il lavoro di squadra diventa sempre più importante sul posto di lavoro e le persone che sono in grado di capire e di andare d'accordo con gli altri verranno sempre più ricercate.

Le persone con alta intelligenza emotiva sviluppano competenze, quali l'empatia, ovvero la capacità di comprendere lo stato emotivo altrui e rispondere in maniera adeguata, che consentono loro di costruire relazioni con una vasta gamma di persone anche con background culturali diversi. Questo è un vantaggio in un contesto lavorativo sempre più globalizzato.

3. SONO BUONI ASCOLTATORI

Tutti vogliono essere ascoltati e capiti. Sapere ascoltare attivamente e rispondere ad altri è fondamentale per lo sviluppo di forti relazioni di lavoro. Molti di noi, però, non sono in grado di ascoltare veramente quello che dicono gli altri. Le persone con alta intelligenza emotiva, grazie alla loro capacità di capire gli altri, sono in grado di gestire i propri bisogni e le loro emozioni, per comprendere meglio le necessità degli altri. La loro capacità di comprendere le emozioni altrui attraverso le espressioni facciali, il tono della voce e il linguaggio del corpo è utile nella creazione del team di lavoro.

4. SONO PIÙ APERTI AL FEEDBACK

Le risposte aperte, tempestive e oneste sono essenziali per le performance lavorative, soprattutto in un momento in cui le valutazioni annuali sulle prestazioni sono in declino. Le persone con intelligenza emotiva altamente sviluppata sono meno impulsive e più aperte al feedback, specialmente quando si tratta di aree di miglioramento. Il loro alto livello di auto-consapevolezza gli consente di valutare positivamente le aree in cui possono fare meglio, senza prendere il feedback a livello personale.

5. SONO PIÙ EMPATICI

La collaborazione non presenta solo problemi logistici, ma tocca anche l'abilità di rispondere adeguatamente ai sentimenti dei colleghi. Le persone con elevata intelligenza emotiva sono in grado di utilizzare la loro sensibilità per comprendere gli altri, i loro punti di vista, la loro storia. Questa capacità permette di costruire fiducia e coesione. Ciò consente al team di concentrarsi sul compito assegnato, piuttosto che essere coinvolti nel conflitto interpersonale. La loro sensibilità alle esigenze degli altri agisce come facilitatore che aiuta i membri del team a lavorare meglio insieme.

6. SONO UN ESEMPIO PER GLI ALTRI

Le persone con alto Qe non si fanno prendere facilmente dall'ansia quando le cose non vanno secondo i piani. La capacità di superare gli ostacoli, mantenendo la calma e utilizzando le abilità di problem solving, permettono a queste persone di adottare un comportamento che gli altri possono prendere come esempio da emulare. Ecco perché l'intelligenza emotiva è una chiave per influenzare le persone dell'organizzazione, indipendentemente dal titolo ufficiale. La capacità di gestire le loro dinamiche emotive, senza reagire nelle situazioni, permette alle persone con alta intelligenza emotiva di guadagnarsi il rispetto sia dei superiori sia dei colleghi.

7. PRENDONO DECISIONI PIÙ ACCURATE

A causa della loro capacità di vedere chiaramente le cose dal punto di vista di un altro, le persone con alta intelligenza emotiva sono in grado di valutare in modo più efficace come le loro decisioni abbiano un impatto su altri. Questa abilità, non solo comporta una migliore decisione in generale, ma aiuta anche a gestire la valutazione dei danni quando determinate scelte portano a conseguenze negative. Essere in grado di misurare i risultati delle proprie scelte consente alle persone di comportarsi in modo più proattivo.

Mirco Soprani,
docente del master Life Skills di Cineas

L'intelligenza emotiva viene definita come la capacità di far dialogare pensieri ed emozioni, per prendere decisioni sostenibili ed efficaci. A questo tema è dedicato uno dei moduli del master Life Skills di Cineas, Consorzio universitario non profit fondato dal Politecnico di Milano con trent'anni di esperienza nella formazione manageriale. Il master inizierà il 12 settembre 2017 ed è strutturato in 4 moduli di 2 giorni – per un totale di 64 ore di formazione. Ecco il programma completo:

1. Emotional intelligence - 12 e 13 settembre 2017
2. Working in teams - 3 e 4 ottobre 2017
3. Negotiation - 17 e 18 ottobre 2017
4. Problem solving - 7 e 8 novembre 2017

Le lezioni si terranno a Milano, presso la sede del **Politecnico di Milano** (Piazza Leonardo Da Vinci, 32). Per iscrizioni e approfondimenti: <https://www.cineas.it/index.php?pag=586>.



RICERCHE

L'investitrice italiana rischia poco

Un'indagine di Moneyfarm, sulla propria base di clientela femminile, rivela che l'80% delle donne sostiene di avere una propensione al rischio medio bassa

Secondo un'indagine promossa da Moneyfarm, sulla base di un sondaggio di YouGov, in Italia il profilo dell'investitrice tipo è caratterizzato dalla prudenza, dal desiderio di protezione del capitale e dall'impegno a garantire un futuro economico stabile per sé stessa e per i propri cari. Inoltre, mediamente, è più giovane del suo omologo maschile.

Gli obiettivi di lungo termine sono quindi al centro dell'interesse dell'investitrice italiana, una tipologia che, come si legge nello studio della società di gestione del risparmio, negli ultimi anni si sta imponendo sempre di più nel mondo degli investimenti, "contraddicendo il luogo comune" che vuole le donne "poco avvezze alla gestione finanziaria del risparmio".

L'analisi, concentrata sulla base clienti di Moneyfarm, rivela nell'investitrice una minore propensione al rischio rispetto agli uomini per quel che riguarda gli investimenti finanziari: il 21% delle intervistate si qualifica come investitrice ad alto profilo di rischio, contro il 38% degli uomini; il 52% ritiene di essere nella fascia intermedia, comunque di rischio basso, a fronte del 48% degli uomini; mentre nella categoria di chi non vuole correre nessun rischio (ammesso che possa effettivamente esistere il livello di rischio zero) si piazza ben il 26% delle donne, contro il 14% maschile. Questo significa che quasi l'80% delle donne sostiene di avere una propensione al rischio medio bassa.

Questo atteggiamento, dicono dalla società di gestione, si spiega attraverso una propensione più spiccata alla protezione del risparmio rispetto a quella del guadagno: la tendenza dell'investitrice donna è a investire per garantire a sé e ai suoi cari la stabilità nel futuro, piuttosto che "per raggiungere obiettivi di consumo nel medio termine".

Infine, tra coloro che investono con Moneyfarm, le donne sono mediamente più giovani degli uomini: l'età media è di 43 anni delle donne contro i 47 degli uomini. Il dato è condizionato soprattutto dal numero maggiore, in proporzione, di giovani professioniste in età compresa under 40, rispetto agli uomini.



F.A.



L'AVVOCATO RISPONDE

Intermediari, agenti e subagenti possono ricevere risposte ai loro quesiti inviando un'email all'indirizzo redazione@insuranceconnect.it. Grazie per la vostra attenzione.

Gent. avvocato De Angelis, sono un agente di assicurazione con mandato da parte di una compagnia che fa parte di un primario gruppo assicurativo. Mi risulta che tutte le compagnie facenti parte del gruppo hanno la prassi di non conteggiare i rappel e/o gli incentivi di produzione nel trattamento di fine rapporto. Le sembra corretta questa prassi?

RISPOSTA:

Gentile lettore,

in merito a quanto sopra la giurisprudenza è orientata in modo ormai consolidato nel ritenere che ogni forma di retribuzione che comunque abbia carattere provvisoria - sia produttiva che tecnica - deve essere computata nel calcolo dell'indennità di fine rapporto. Infatti si tratta di somme comunque pagate dalla compagnia quando, in conseguenza dell'attività lavorativa svolta dall'agente, siano stati raggiunti determinati obiettivi di produzione ritenuti significativi e come tali incentivati e remunerati.

Essendo quindi sostanzialmente analoga la ragione giuridica ed economica che accomuna i rappel alle normali provvigioni, non vi è motivo che questi subiscano differenza dal punto di vista dell'indennità di fine rapporto.

Cosa diversa per i cosiddetti contributi che, di regola, sono somme di denaro che la compagnia elargisce a fondo perduto per sostenere economicamente l'attività agenziale specialmente nei periodi di start up o anche continuativamente; essi, di regola, sono erogati indipendente dai risultati raggiunti dall'attività lavorativa svolta dall'agente (per es. il cosiddetto contributo affitto o similari).

Pertanto, i contributi di regola non devono essere conteggiati nell'indennità di fine rapporto. Tuttavia è da tenere presente che, nella pratica, possono esistere alcune ambiguità nell'uso dei due termini: ed allora ciò che conta non è tanto il nome con il quale è indicato un certo pagamento, quanto lo scopo per il quale esso viene riconosciuto.

Avv. Paolo De Angelis - Firenze
avvpaolo@studiodeangelis.eu

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

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

T: 02.36768000 E-mail: redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Convegno

8 GIUGNO 2017

MILANO | 9.00 - 17.00

| Palazzo delle Stelline, Corso Magenta, 61

GESTIRE I RISCHI DAL TERRITORIO AL MONDO VIRTUALE

Chairman Maria Rosa Alaggio *Direttore di Insurance Review e Insurance Trade*

09.00 - 09.30 - Registrazione

09.30 - 09.40 - **L'evoluzione dei rischi: il punto di vista delle aziende**
Alessandro De Felice, presidente di Anra

09.40 - 11.00 - **TAVOLA ROTONDA: I rischi tra gestione del territorio, globalizzazione e mondo virtuale**
Adolfo Bertani, presidente di Cineas
Luca Franzini de Luca, presidente di Aiba
Marco Giorgino, professore ordinario di Financial risk management presso il Politecnico di Milano
Bruno Giuffrè, managing partner di DLa Piper
Luigi Viganotti, presidente di Acb

11.00 - 11.30 - Coffee break

11.30 - 11.50 - **L'evoluzione del mestiere di assicuratore**
Vittorio Scala, country manager e rappresentante generale dei Lloyd's per l'Italia

11.50 - 12.10 - **Dal crawling del web al cyber risk: dati e strumenti per questo nuovo mercato**
Gabriele Antonelli, Cerved SpazioDati

12.10 - 12.40 - **Iniziative per la gestione dei cambiamenti climatici: il progetto Derris**
Aldo Blandino, responsabile tecnico dell'area Ambiente, Città di Torino
Marjorie Breyton, project manager del progetto Derris (Disaster risk reduction insurance) del gruppo Unipol
Elisabetta Ferlini, direttore di Cineas

12.40 - 13.00 - **Prevenzione e gestione delle emergenze**
Stefano Sala, amministratore delegato del gruppo per

13.00 - 14.00 - Pranzo

14.00 - 14.30 - **Cyber crime, un rischio arginabile?**
Alvise Biffi, coordinatore advisory board cyber security di Assolombarda e vice presidente di Piccola industria-Confindustria nazionale
Tomaso Mansutti, amministratore delegato di Mansutti
Umberto Rapetto, Generale (R) della Guardia di Finanza - cyber security advisor

14.30 - 14.50 - **Le sfide della trasformazione digitale per le imprese di assicurazioni: opportunità e minacce**
Paolo Tassetti, property manager, global account & multinational segment leader di Chubb Italy

14.50 - 15.10 - **Gestione sinistri, l'importanza della specializzazione**
Gian Luigi Lercari, amministratore delegato del gruppo Lercari

15.10 - 15.50 - **Terrorismo e conflitti sociali, analisi di un fenomeno dilagante**
Marco Araldi, general manager di Marsh
Carlo Cosimi, head of insurance and risk financing di Saipem
Barbara Lucini, ricercatrice senior di ItStime presso il centro di ricerca sul terrorismo dell'Università Cattolica di Milano

15.50 - 16.50 - **TAVOLA ROTONDA: Le aziende tra obblighi, responsabilità e bisogno di protezione**
Giorgio Basile, presidente di Isagro
Nicola Cattabeni, presidente di Ugari
Francesco Cincotti, presidente di Aipai
Chiara Curta, A.E. Curta
Gabriella Fraire, responsabile dell'ufficio assicurazioni di Fiera Milano
Simone Parravicini, corporate lct director del gruppo Fontana
Giovanni Pizzagalli, risk manager di Foppapedretti

Iscriviti su www.insurancetrade.it
Scarica il programma completo

Con il patrocinio di:  Regione Lombardia

 Città metropolitana di Milano

 Milano

Altri patrocini:  ANRA
Associazione Nazionale dei Risk Manager e Responsabili Assicurazioni Aziendali

30 ANNI DEL CINEAS 

 UGARI

Main sponsor:  ACB
Associazione Categoria Broker

 Cerved

 CHUBB

 Lercari
Global Insurance Services & Solutions

 LLOYD'S

 P&A

Official sponsor:  QBE

 QBE

Light sponsor:  XL CATLIN

 XL CATLIN