

PRIMO PIANO

È uscito Insurance Review #55

È in distribuzione il numero di giugno di Insurance Review, la rivista specializzata nel settore assicurativo e nel mondo della gestione dei rischi. La copertina del nuovo numero è dedicata alle novità in materia di Rc auto: attraverso le parole di compagnie, istituzioni, esperti del settore e associazioni di categoria, si delineano le direttrici di sviluppo di un segmento sempre in piena trasformazione. Tra dubbi e qualche chiarimento, emerge uno scenario che potrà offrire nuove opportunità sul fronte della tutela alla clientela.

Come ogni mese, ampio spazio è dedicato alle tematiche di attualità del mercato assicurativo: dal nuovo posizionamento strategico di Generali Italia, al varo di una Zurich Connect targata Angela Cossellu, recentemente nominata ceo della compagnia. Non mancano poi le news, le rubriche, l'Osservatorio, questo mese dedicato alle prospettive future dei Pir, e uno Speciale sul fenomeno delle insurtech.

Per ricevere il mensile è necessario scrivere ad abbonamenti@insuranceconnect.it o accedere alla pagina abbonamenti di Insuranceconnect.it, cliccando qui. La rivista è disponibile anche scaricando l'app di Insurance Review sull'Apple Store o sul Play Store di Android.

WELFARE

Luci e ombre della previdenza complementare

Secondo la relazione annuale della Covip, nel 2017 crescono gli italiani con la pensione di scorta: gli iscritti si attestano a oltre 7,6 milioni, in rialzo del 6,1% su base annua. Restano tuttavia criticità, a cominciare da contribuzioni virtuali e fasce di popolazione ancora escluse

È un quadro a luci e ombre, bene ma non benissimo, quello che emerge dalla relazione annuale sulla previdenza complementare che la Covip, la commissione di vigilanza sui fondi pensione, ha presentato ieri alla Camera dei deputati. Il primo dato che balza all'occhio, quello che magari fa anche maggiormente notizia, è senza dubbio positivo: nel 2017 si sono contati più di 7,6 milioni di italiani iscritti a forme di previdenza complementare, in crescita del 6,1% su base annua. Considerando anche le posizioni multiple, le adesioni complessive si attestano ora a quota 8,3 milioni. Avanzano soprattutto i fondi aperti (+9,2%), seguiti da fondi negoziali (+7,8%) e piani individuali pensionistici (+7,6%). In totale, le nuove adesioni registrate nell'anno appena trascorso arrivano a 679mila.

BENE PATRIMONIO E RENDIMENTI

Notizie positive anche sul fronte patrimoniale. Secondo i numeri della relazione, nel 2017 sono stati versati contributi per 14,9 miliardi di euro, con una media per singolo iscritto di 2.620 euro nel corso dell'anno. Il patrimonio del settore si attesta ora a 162,3 miliardi di euro, in aumento del 7,3% rispetto a quanto registrato nel 2016, coprendo un ammontare complessivo pari al 9,5% del Pil e al 3,7% delle attività finanziarie delle famiglie italiane. Positiva anche la performance dei rendimenti, con tutte le varie forme di previdenza complementare che hanno superato una rivalutazione del Tfr ferma nel 2017, al netto delle tasse, all'1,7%. Il risultato migliore è appannaggio dei fondi aperti, che hanno reso in media il 3,3%. Seguono fondi negoziali (2,6%), nuovi Pip di ramo III (2,2%) e gestioni separate di ramo I (1,9%).

(continua a pag. 2)





(continua da pag. 1)

MENO TITOLI DI STATO

Alla base del risultato c'è probabilmente anche una maggior diversificazione negli investimenti. Nell'anno dei tassi negativi, il settore ha diminuito la sua esposizione ai titoli di Stato per aprire nuove posizioni verso altre (e più remunerative) asset class. Nel 2017 la quota di investimenti in titoli governativi si è attestata al 41,5%, in diminuzione di cinque punti percentuali rispetto all'anno precedente: la flessione, per circa due terzi, è imputabile soprattutto a titoli di Stato italiani, la cui quota è arrivata al 22,7% alla fine dell'anno appena trascorso. Parallelamente, sono aumentati gli investimenti in altri titoli di debito (16,6%), titoli di capitale (17,7%) e Oicr (14,4%). Crescono anche i depositi, mentre gli investimenti immobiliari, presenti quasi esclusivamente nei fondi preesistenti, hanno registrato una flessione dello 0,4% e rappresentano adesso il 2,9% del patrimonio.

ISCRITTI, NON SEMPRE CONTRIBUENTI

I punti critici, tuttavia, non mancano. A cominciare da una contribuzione che non sembra riuscire a seguire il passo delle adesioni. A fronte del rialzo del 7,8% registrato fra gli iscritti dei fondi negoziali, tanto per citare un caso, il versamento dei contributi ha segnato un incremento annuale del solo 3,5%. Come si legge nella relazione della Covip, "il forte aumento delle iscrizioni conseguenti all'introduzione dell'adesione contrattuale si è tradotto in un aumento modesto dei flussi contributivi". Detto in altri termini, non tutti gli iscritti versano i contributi.

Un fenomeno, quest'ultimo, che viene spesso definito con la locuzione *adesione virtuale*. E che ha registrato una decisa impennata nell'ultimo anno. Nel 2017 si sono contate 2,1 milioni di posizioni che non hanno registrato alcun tipo di contribuzione, in crescita del 14% rispetto al 2016. Tradotto in altri numeri, il 23,5% degli iscritti, pari a 1,8 milioni di persone, non ha versato contributi nel 2017.

MONDI A PARTE

La crescita delle adesioni, inoltre, non sembra aver avuto un andamento diffuso nel tessuto generalizzato della popolazione. Le disuguaglianze nel mercato del lavoro si riflettono nell'approccio alla previdenza complementare, creando sacche di lavoratori che risultano meno coinvolti, quando non detti esclusi, dalla possibilità di crearsi una pensione di scorta. "I giovani rimangono ai margini del sistema di previdenza complementare, anche per effetto delle difficoltà a entrare nel mercato del lavoro con continuità di rapporto e adeguatezza di retribuzione", ha osservato nel corso della presentazione **Mario Padula**, presidente della Covip. "Il tasso di partecipazione alla previdenza complementare – ha aggiunto – al di sotto dei 34 anni, pari al 19%, è di oltre un terzo inferiore rispetto alle fasce di età più mature, mentre la contribuzione si ferma a meno della metà".

Stessa dinamica anche se si guarda all'universo delle donne lavoratrici: a fronte di un'adesione media del 31,4%, la partecipazione femminile al mondo della previdenza complementare si ferma al 25,4%. La forbice resta stabile per tutte le classi di età, con la contribuzione che risulta complessivamente inferiore di un quinto.

LA STRADA DEGLI INCENTIVI

Il lavoro da fare non manca: nonostante la crescita registrata nell'ultimo anno, in Italia l'adesione a forme di previdenza complementare resta ancora minoritaria. Diventano quindi fondamentali stimoli che possano spingere sempre più lavoratori a valutare l'ipotesi di una pensione di scorta. Per **Mario Padula**, la strada maestra è quella degli incentivi fiscali. L'inclusione previdenziale, ha affermato, "dipende anche dalla misura e dall'efficacia degli incentivi fiscali, che devono essere strutturati tenendo anche conto dell'evoluzione del mercato del lavoro". Ecco che quindi si potrebbe far strada la possibilità di "introdurre schemi di incentivazione fiscale dei contributi, che prevedano la possibilità di riportare ad anni di imposta successivi i benefici che non si sono utilizzati in una fase di incapienza fiscale, al fine di aumentare il grado di inclusione previdenziale per le fasce più deboli della popolazione a maggior rischio povertà".

QUALCHE PROPOSTA AL GOVERNO

Caso ha voluto che la relazione venisse presentata proprio nei primi giorni del nuovo governo. Ed è proprio all'esecutivo del premier **Giuseppe Conte** che gli operatori del settore, intervenuti a margine dell'evento, si sono voluti rivolgere per chiedere un sostanziale rafforzamento del secondo pilastro previdenziale. Secondo **Sergio Corbello**, presidente di **Assoprevidenza**, va subito modificato "il meccanismo delle adesioni i fondi pensione collettivi prevedendo già nel contratto collettivo la partecipazione del dipendente con contributi anche a suo carico e con l'utilizzo del Tfr, fatta salva la facoltà del singolo di rinunciare". Sulla stessa linea anche **Giampaolo Crenca**, presidente del **Consiglio nazionale degli attuari**, il quale ha voluto rilanciare, a margine della relazione annuale, "l'obiettivo di un grande progetto di welfare integrato e allargato al Paese. Siamo pronti – ha chiosato – a presentare al nuovo governo le nostre proposte in materia previdenziale".

Insurtech: essere o non essere first mover

Ci sono pro e contro significativi nello scegliere quando entrare in un mercato con una nuova tecnologia: vanno considerate le caratteristiche dell'impresa di assicurazioni, l'innovazione digitale e i trend di crescita del mercato in cui si vuole entrare

Entrare per primi in un mercato, con l'ausilio di una tecnologia innovativa, può dare alle imprese assicuratrici un concreto e duraturo vantaggio competitivo in termini di quote di mercato e profitto. Si tratta di una prospettiva che da tempo sta generando grandi interessi e investimenti da parte di numerosi attori del settore.

In questo periodo il settore ha molta attenzione sull'innovazione tecnologica portata dall'insurtech, si affrontano con grande enfasi tecnologie, ambiti di applicazione, processi e use case abilitati. Ma per capire se le iniziative degli attori assicurativi genereranno valore duraturo bisogna estendere l'analisi ai mercati target ai quali ci si rivolge con le innovazioni. È necessario considerare come si combinano due fattori chiave: la velocità di evoluzione della tecnologia e la crescita del mercato target.

Un esempio prelaione dei canali distributivi: assicurarsi i partner bancari da parte delle compagnie di bancassicurazione o assicurarsi le compagnie di assicurazione da parte dei riassicuratori). Il terzo fattore sono i costi di switch: una volta che il cliente si abitua a un'offerta, è disposto a cambiare solo a fronte di prezzi sensibilmente più bassi; qualora l'offerta contenga un'importante componente di servizi fidelizzanti (di prevenzione dei rischi o altro) si riduce ulteriormente la propensione allo switch.

Il rischio nel vantaggio competitivo del first mover

Per capire se effettivamente, date le risorse a disposizione, si può ottenere un vantaggio competitivo duraturo dall'essere first mover, vanno fatte ulteriori e più ampie considerazioni. È necessario infatti analizzare anche aspetti esogeni all'orga-



Arrivare primi in un mercato: opportunità da misurare

È però importante sottolineare che il vantaggio di essere un first mover non è rappresentato dall'entrare per primi in un mercato. Il beneficio nell'essere first mover è invece legato all'effettivo valore che si genera entrando per primi in un mercato; può sembrare un concetto scontato, ma in momenti di grande euforia verso l'innovazione è fondamentale attenersi a valutazioni oggettive per riscontrare la generazione del valore, ad esempio l'incremento di portafoglio piuttosto che il miglioramento dell'andamento tecnico.

Per arrivare a ottenere un vantaggio competitivo nei mercati target ci sono tre fattori determinanti. Il primo è la leadership tecnologica. Il secondo è la prelaione delle risorse scarse (ad

nizzazione: la velocità di evoluzione tecnologica e la crescita del mercato di riferimento.

Quando l'evoluzione tecnologica è lenta, in concomitanza di una lenta crescita di mercato, abbiamo le condizioni ottimali affinché il first mover possa crearsi una durevole posizione dominante. La lenta evoluzione tecnologica rende difficile differenziare i prodotti da parte della concorrenza, mentre la lenta crescita del mercato permette al first mover di soddisfare i vari segmenti e sotto-segmenti target senza essere insidiato dai concorrenti. In questo quadro le risorse necessarie al first mover sono meno critiche: skill, competenze (sviluppo prodotti, marketing etc.), asset (brand e capitali etc.).

(continua a pag. 4)

(continua da pag. 3)

Perseveranza nel ricercare gli obiettivi

Quando l'evoluzione tecnologica è rapida è invece difficile per il first mover mantenere un durevole vantaggio competitivo. Il continuo evolvere della tecnologia sottostante implica un continuo cambio dei prodotti, che diventano rapidamente obsoleti. I first mover sono anche impossibilitati a cannibalizzare i prodotti già lanciati; allo stesso tempo i competitor possono adottare nuove tecnologie per esplorare nuovi mercati. In queste condizioni l'assicuratore per avere successo deve avere sia le *spalle larghe* in termini di risorse, sia la volontà di perseverare nell'azione.

In senso più generale si può sintetizzare che al potenziale valore dell'essere first mover si contrappongono però alcuni possibili rischi da considerare:

1. Essere copiati dalla concorrenza, dato il contenuto tecnologico spesso non elevatissimo delle innovazioni assicurative e la conseguente limitata possibilità di proteggere con brevetti le iniziative insurtech.
2. L'evoluzione dell'offerta tecnologica e il mutare delle esigenze del cliente, spesso influenzate dalle evoluzioni di altri comparti industriali più innovativi di quello assicurativo.
3. La durata del vantaggio competitivo che può essere limitata nel tempo.

Si può essere second mover o fast follower

Anche entrando in ritardo in un mercato si possono comunque guadagnare quote di mercato e generare valore. Essere *second mover* o *fast follower* non deve essere però una giustificazione per *non fare*, o per fare qualche sperimentazione con parziale convinzione. Si tratta invece di guadagnare con gradualità e convinzione l'eccellenza in termini di capacità strategiche, nuovi modelli operativi e rapidità nell'execution, il tutto supportato da una indispensabile trasformazione culturale: diciamo, facendo una consapevole forzatura nella metafora, che una cosa è iscriversi a una maratona amatoriale, altra cosa è arrivare secondi alla maratona olimpica.

Un'ultima considerazione va fatta riguardo ai mercati di riferimento. Sempre più attori assicurativi (tipicamente compagnie e riassicuratori) stanno arricchendo la propria offerta con servizi a complemento delle coperture assicurative, questo implica che i mercati di riferimento siano in trasformazione e ampliamento, con nuove interessanti opportunità da poter cogliere valutando anche in questi casi l'opportunità di essere i primi entranti.

Paolo Meciani,
fondatore di Bime Consulting

RICERCHE

Il digitale cambia il mercato del lavoro

Secondo Hays, le compagnie puntano su underwriter, pricing actuary e client manager



Underwriting manager, risk underwriter e pricing actuary sono le figure professionali che presentano le migliori opportunità lavorative nel mercato assicurativo. A condizione che maturino un approccio digital, che valorizzi le competenze tecniche già necessarie per ricoprire il ruolo, in modo da venire incontro alle esigenze delle emergenti assicurazioni

online. La nuova edizione dell'*Hays salary guide 2018* ha aggiornato l'indagine sull'andamento del mercato del lavoro del settore assicurativo. A tal fine, **Hays** ha coinvolto un campione di oltre 170 aziende e più di 860 professionisti. Secondo l'indagine, nel mercato assicurativo la copertura dei crediti commerciali e le assicurazioni online fanno registrare buone performance sotto l'aspetto del recruitment. Nel breve periodo si prevede che continui e si rafforzi il trend di richiesta di professionisti legati alle aree di digital transformation. Sul fronte delle compagnie più tradizionali, che secondo Hays stanno registrando un rallentamento delle attività a favore di quelle dirette, si rafforza la domanda di client manager. Inoltre, si prevede un notevole impatto dalla *Gdpr*, con conseguenti richieste di figure specializzate nella privacy e protezione dei dati. Tra le qualifiche maggiormente richieste dai recruiter spiccano, oltre all'esperienza pregressa nel ruolo e alla conoscenza del mercato assicurativo, la conoscenza fluente della lingua inglese e le certificazioni tecniche specifiche a seconda della famiglia professionale. Quanto ai titoli accademici, nessuna sorpresa: sono le discipline economiche e statistiche a favorire l'inserimento nel mercato assicurativo. Per quanto riguarda le politiche retributive, le buste paga più corpose sono quelle degli actuary (profili senior a 60.000 euro), degli underwriter (profili senior fino a 50.000 euro) e dei tecnici dell'area sinistri (profili senior, 45.000 euro). Buste paga più modeste per i back office assistant, i claims handler e i finance assistant.

Alessandro Giuseppe Porcari

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

Supplemento al 8 giugno di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577