

PRIMO PIANO

Ipotesi deal tra Axa e Uniqa

Il gruppo Axa sarebbe in fase di trattativa avanzata per la vendita delle sue attività in Europa centrale e orientale al gruppo austriaco Uniqa. È quanto riporta l'agenzia Bloomberg, citando fonti vicine al dossier. I due assicuratori puntano ad arrivare a un accordo nelle prossime settimane.

Il deal riguarda il business in Polonia, Repubblica Ceca e Slovacchia, per una cifra che, stando alle fonti citate, potrebbe aggirarsi intorno al miliardo di euro.

Bloomberg precisa ad ogni modo che non sono ancora stati raggiunti accordi definitivi, aggiungendo che all'affare erano interessate anche il gruppo Generali e Vienna Insurance.

Secondo gli analisti, Uniqa otterrebbe un notevole impulso dall'acquisto delle unità Axa in Europa centro-orientale, aumentando la propria massa critica. L'accordo, inoltre, sarebbe in linea con gli intenti del group ceo di Axa, Thomas Buberl, di semplificare la fisionomia del gruppo, ritirandosi dai mercati meno redditizi.

Sempre secondo Bloomberg, Axa starebbe anche valutando delle possibili opzioni per le sue attività in Medio Oriente, tra cui una anche una possibile vendita, stando a quanto riportano le stesse fonti citate dall'agenzia.

Beniamino Musto

RICERCHE

La tecnologia che fa paura ai lavoratori

La rivoluzione tecnologica e digitale preoccupa operai e impiegati. E produce disuguaglianze retributive e sociali che possono essere superate con gli strumenti di welfare aziendale. Ma occorre un quadro normativo certo e omogeneo, un disegno politico chiaro e l'azione sinergica di parti sociali e attori coinvolti. Se ne è parlato ieri a Roma, alla presentazione del Rapporto Censis-Eudaimon

Sono sette milioni i lavoratori italiani preoccupati di perdere il lavoro con l'arrivo di robot, intelligenza artificiale e algoritmi. A dirlo è il terzo Rapporto Censis-Eudaimon sul welfare aziendale, presentato ieri a Roma davanti alle parti sociali, da cui emerge "l'aumento delle tensioni tra la parte alta e la parte bassa della piramide aziendale" che, ha spiegato **Massimiliano Valerii**, direttore generale del Censis, può essere superato con gli strumenti di socialità integrativa.

L'indagine è stata incentrata su due temi distinti, ma integrati: il monitoraggio del welfare aziendale e le conseguenze che la nuova ondata tecnologica sta producendo sul modo di lavorare, sulle relazioni industriali e in generale sulla vita di aziende e lavoratori.

LA TECNO-PREOCCUPAZIONE

Su quest'ultimo punto, l'indagine registra un clima di generale paura e una crescente dicotomia tra aziende e lavoratori, visto che il 52% dei dipendenti pensa che sarà più difficile trovare obiettivi comuni con i vertici delle imprese.

In particolare, l'85% della forza lavoro teme l'impatto atteso della rivoluzione tecnologica e digital: sette milioni di impiegati e un operaio su due sono preoccupati di perdere il proprio posto di lavoro, mentre il 50% prevede minori tutele e una dilatazione del tempo di lavoro, e il 58% teme retribuzioni più basse.

Un sentiment confermato dai fatti, ha spiegato **Francesco Maietta**, responsabile dell'area politiche sociali del Censis, visto che, negli ultimi dieci anni, nei settori più tecnologici le retribuzioni sono salite del 184%, contro il 93% degli altri comparti, evidenziando una disuguaglianza salariale e un gap tra chi lavora con le nuove tecnologie e chi no.

(continua a pag. 2)



**INSURANCE CONNECT
È SU TWITTER**

Seguici cliccando qui



(continua da pag. 1) Non tutto però dipende dall'automazione: in vent'anni, ha puntualizzato **Ivana Galli**, segretario confederale della **Cisl**, "siamo passati da una situazione di occupazione stabile a una realtà di lavoro precario ed esternalizzato", quindi la paura e l'incertezza non sono dovute solo all'innovazione tecnologica, ma alla situazione generale del Paese, aggravata dall'emergenza salariale.

GOVERNARE L'INNOVAZIONE

Per quanto riguarda le aziende, il 97% vede tra i benefici della tecnologia maggiore produttività e competitività e una migliore qualità della vita dei lavoratori, ma a condizione che siano garantiti formazione e aggiornamento (83%), un bilanciamento tra la vita privata e il lavoro (42%) e una maggiore flessibilità negli orari, nelle mansioni e nei ruoli (40%).

La paura dell'innovazione è reale, ma va gestita, secondo **Giovanni Morleo**, policy advisor dell'area lavoro, welfare e capitale umano di **Confindustria**, che ha evidenziato come l'effetto sostitutivo del lavoro può esserci solo dove si svolgono attività routinarie, mentre nelle mansioni che richiedono interazioni umane e problem solving, l'automazione può addirittura aiutare.

L'innovazione va governata con la partecipazione della forza lavoro, secondo Galli, laddove "senza il coinvolgimento di parti sociali e lavoratori si producono nuove disuguaglianze". Un esempio di questo è l'accesso al welfare aziendale, che oggi è precluso a migliaia di precari e discontinui; viceversa questo strumento deve avere una "funzione inclusiva e territoriale" e soprattutto deve "mettere insieme, e non dividere".

WELFARE TRA SVILUPPO E INCERTEZZA

Nel frattempo il welfare integrativo cresce, aumentando, pur tra difficoltà, la social reputation: secondo il rapporto, il 66% dei lavoratori che ne beneficiano dichiara di aver migliorato la propria qualità di vita, e sono ormai il 52% i contratti aziendali e territoriali che contengono misure di welfare aziendale. Queste sono ben conosciute dal 23% dei lavoratori e a grandi linee dal 41%, con il 54% dei dipendenti favorevole a trasformare aumenti e premi di produttività in servizi di welfare, anche se su questa opzione sono aumentati gli indecisi (22%, +12,5). "L'incertezza – ha confermato Maietta – è il segno dominante dei nostri tempi", e va attribuito soprattutto all'instabilità legislativa. (continua a pag. 3)



SCENDIAMO IN CAMPO INSIEME
**PER TUTELARE
GLI INTERESSI**
DEGLI AGENTI DI ASSICURAZIONE

ISCRIVITI

RINNOVA

(continua da pag. 2)

UN QUADRO OMOGENEO

Serve "un quadro normativo certo" e un "disegno politico chiaro" in cui siano definiti i confini del welfare state, ha concordato Morleo, ma soprattutto, secondo Maietta, il welfare "deve trovare la sua vera anima", definendo i suoi confini reali e introducendo i servizi di coaching che accompagnino il lavoratore nel cambiamento.

Il problema del welfare, secondo **Alberto Perfumo**, amministratore delegato di **Eudaimon**, è che "offre risposte generali, standard e poco specifiche". Viceversa, va definito uno strumento "ritagliato sulle esigenze della singola persona, che deve essere accompagnata nel decifrare il suo problema e nel trovare la soluzione". Per farlo, oltre a un "quadro omogeneo e strutturato", è indispensabile un ruolo più attivo dei sindacati, i quali finora sono stati coinvolti solo marginalmente nella progettazione e programmazione.

L'ACCORDO CON I SINDACATI

Al contrario, le parti sociali devono contribuire a dare al welfare un profilo preciso per potenziarlo e renderlo all'altezza delle sfide che coinvolgono aziende e lavoratori. Aperti al dialogo e alla costruzione di accordi si sono dichiarati i rappresentanti sindacali intervenuti all'incontro. "Il sindacato è disponibile a discutere su tutto, ma non deve esserci sfruttamento 4.0", ha sottolineato **Carmelo Barbagallo**, segretario generale della **Uil**, ribadendo che è necessario "regolare l'innovazione tecnologica" per migliorare il benessere del lavoratore e dare una "risposta seria ai problemi dei giovani", troppo spesso costretti a espatriare.

RIVEDERE LA FORMAZIONE

L'Italia, ha ricordato **Andrea Cuccello**, segretario confederale della **Cisl**, presenta delle malattie endemiche che vanno superate: crescita ridotta, andamento piatto della produttività, deficit infrastrutturale e debolezza occupazionale dei giovani e degli ultra 50enni. Tutto questo va affrontato intervenendo sul sistema scolastico e sui fondi interprofessionali, per creare il match tra aziende e scuola: "il lavoratore non deve sentirsi solo, ma deve avere una formazione continua che lo abiliti e lo renda più forte". È importante però, ha aggiunto Galli, che la formazione non sia "indirizzata alle esigenze del mercato", ma sia "soggettiva" e tarata sulle attitudini e aspirazioni del lavoratore.

UNA RISORSA DA INDIRIZZARE

L'incontro si è concluso con un'indicazione chiara: il welfare aziendale si conferma una risorsa importante, ancor di più ora per attutire e governare l'impatto della rivoluzione tecnologica. È necessario però che venga regolato e indirizzato: "bisogna affidargli un ruolo, collocandolo nel nostro modello di Paese", ha concluso Perfumo.

Laura Servidio

MERCATO

Rischio insolvenze, cosa accadrà dopo Brexit

Le imprese britanniche rischiano molto, per l'Italia la situazione è più tranquilla. I possibili scenari nell'analisi di Atradius

Le insolvenze nel Regno Unito continueranno a crescere, con un aumento del 7% o anche di più nel corso del 2020, rispetto all'anno passato. È la previsione di **Atradius**, che sta analizzando in questi giorni il modo in cui Brexit scaricherà i propri effetti sulle imprese e, in generale, sull'economia del Regno Unito, e non solo. Già perché, allo stesso modo, ci si attende un aumento delle insolvenze in gran parte dell'Europa, sebbene a un ritmo più moderato.

A oltre tre anni dal referendum, la data del 31 gennaio scorso, come momento ufficiale da cui far partire l'epoca post-Brexit, è in realtà poco più che simbolica, ricorda Atradius. L'attenzione si rivolgerà alle future relazioni commerciali tra il Regno Unito e l'Europa, ma gli impatti economici a breve termine per Uk continueranno a creare difficoltà alle imprese. Se è vero che gli attuali accordi restano in vigore fino al 31 dicembre prossimo, i tempi restano stretti e gli addetti ai lavori si attendono solo un accordo limitato, da rivedere poi nel 2021.

Il lungo periodo di incertezza, ricorda Atradius, ha creato un sentimento negativo che persisterà nel 2020: dopo la stagnazione del 2019, gli analisti prevedono che gli investimenti delle imprese nel Regno Unito rimarranno stabili anche quest'anno, mentre la crescita economica dovrebbe rallentare all'1% nel 2020. Molte imprese, già sofferenti per la volatilità iniziata con il referendum del 2016, restano esposte al rischio insolvenza.

Queste, si diceva, nel Regno Unito, sono cresciute in modo significativo dal 2018, aumentando dell'8% su base annua nel 2019. Il settore del commercio al dettaglio subisce gli effetti della minore fiducia dei consumatori e le vendite sono complessivamente diminuite tra novembre e dicembre 2019, secondo il **British retail consortium**.

Per i settori come l'alimentare e l'agricoltura, Brexit rappresenta maggiori costi di importazione e logistici, mentre il mercato delle costruzioni è già stato colpito da investimenti deboli, e la minaccia dell'aumento dei costi per attrarre lavoratori, insieme alla perdita di manodopera qualificata composta da cittadini europei che lavorano nel Regno Unito, potrebbero aumentare ulteriormente il rischio insolvenza.

Nel resto d'Europa, l'Irlanda è ovviamente la più esposta ai rischi di Brexit, mentre l'impatto sulle insolvenze per altri partner commerciali, come Belgio, Paesi Bassi, Danimarca e il resto del continente, sarà più limitato. Lo scarso interscambio commerciale e degli investimenti tra Italia e Regno Unito mette al riparo il nostro Paese dalle minacce peggiori, secondo Atradius. Tuttavia, settori industriali, come quello automobilistico, tessile e dei beni ad alto valore tecnologico, potranno avere più problemi.

Fabrizio Aurilia

RICERCHE

Open banking, il mondo del credito deve fare un passo in più

Da uno studio di Roland Berger emerge che gli istituti europei non riescono ancora a sfruttare a pieno le potenzialità della normativa Psd2. Ma il caso di Poste Italiane merita un discorso a parte

La maggior parte delle banche europee non sa ancora come trarre vantaggio della normativa Psd2 e si limita a rispettare i requisiti minimi di legge. Eppure, ben l'81% degli istituti considera un'opportunità la direttiva Ue entrata in vigore il 14 settembre scorso. "Il divario tra ambizione e realtà è quindi ancora ampio", ha commentato la società di consulenza **Roland Berger**, che ha curato la ricerca *Adapt or die? Why Psd2 has so far failed to unlock the potential of open banking*, intervistando 40 tra le principali banche europee, numerosi third-party providers e grandi società tech operative in 12 mercati continentali.

Per il 40% delle banche intervistate sono proprio le incertezze normative, tra cui le tempistiche, che hanno minato finora il pieno adeguamento alla Psd2. Gli altri limiti sono stati l'assenza di standard cui attenersi, per il 21%, e la scarsa disponibilità di investimenti in tecnologia (15%).

Se è vero che il futuro si chiama *open banking*, come sottolineano gli analisti, la Psd2 avrebbe dovuto dare un segnale importante verso la condivisione dei dati tra i diversi attori dell'ecosistema bancario, garantendo una maggiore sicurezza e protezione per i consumatori.

Un mercato difficile e la concorrenza dei Gafa

"Le banche più restie all'innovazione e che non sapranno governare attivamente il cambiamento – dice Roland Berger – potrebbero restarne travolte". Del resto, un terzo degli intervistati è persuaso dal fatto che i dati in arrivo da parti terze, se sfruttati al meglio, consentono di accrescere il portafoglio

di prodotti e servizi; mentre un altro 26% pensa che questo consentirà di attrarre nuovi clienti. Il 18,5%, invece, ritiene che l'open banking servirà a costruire un nuovo ecosistema basato sulla cooperazione e le partnership.

In tutto questo spaventano il contesto di mercato e il possibile ingresso nel settore del credito dei giganti della tecnologia. Tra tassi d'interesse ai minimi, regolamentazione sempre più stringente e infrastrutture IT datate, ignorare le opportunità offerte dalla Psd2, ricordano gli analisti, lascia inevitabilmente aperta la possibilità a player globali, e finanziariamente più forti, di insediarsi nel mercato. Il 71% concorda nel considerare **Google, Amazon, Facebook e Apple** le principali minacce per i propri modelli di business. Il 32% delle banche sentite teme anche di perdere l'interazione diretta con il consumatore, cioè il controllo sui clienti, con conseguente pressione sui ricavi, anche qualora i cosiddetti Gafa dovessero optare solo per partnership e accordi con il sistema bancario.

Il caso di Post Italiane

Cosa fare, quindi? Secondo Roland Berger, in realtà, non c'è molta scelta: adattarsi o morire. "Questo nuovo modello collaborativo – dicono – rivoluzionerà tutta la catena del valore dei servizi finanziari, marcando una distinzione sempre più netta tra i player di mercato e orientando tutti i servizi bancari verso una visione data-oriented". C'è da rivedere completamente la qualità e l'efficacia di processi quali l'acquisizione di nuovi clienti, la concessione di credito o la consulenza su risparmio e investimenti.

Sul fronte dei pagamenti, per esempio, l'innovazione è più probabile che arrivi da soggetti specializzati e all'avanguardia, da alcune fintech o anche dai player specializzati nel credito al consumo.

Un discorso a parte, infine, merita la *best practice* di **Poste Italiane**, "che è allo stesso tempo un incumbent e un innovatore", precisa Roland Berger: "si pensi al sistema di servizi collegati a Postepay e al fatto che nativamente l'intero sistema di offerta è basato su integrazione di diversi produttori di carte, finanziamenti, assicurazioni o risparmio/investimenti".

F.A.



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 6 febbraio di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577