

PRIMO PIANO

Jv Poste-Intesa sugli investimenti

Poste Italiane, attraverso le sue controllate Poste Vita e BancoPosta Fondi Sgr, ha siglato un accordo con Intesa Sanpaolo per l'acquisizione del 40% di Eurizon Capital Real Asset Sgr (Ecra), società specializzata negli investimenti a supporto dell'economia reale controllata da Eurizon Capital.

Ecra, joint venture tra Eurizon e Intesa Sanpaolo Vita, ha un patrimonio gestito di circa quattro miliardi di euro.

Con l'ingresso di Poste Italiane, Ecra diventerà la principale piattaforma per gli investimenti in economia reale in Italia. Poste Vita affiderà a Ecra un mandato di 2,5 miliardi, accedendo a una piattaforma globale e sviluppando un modello integrato di gestione dell'investimento. Poste entrerà nel capitale di Ecra mediante la sottoscrizione di un aumento di capitale a pagamento. Al termine dell'operazione la composizione del capitale di Ecra sarà costituita da una partecipazione di Poste Italiane del 40% (24,5% con diritto di voto), di Intesa Sanpaolo Vita per il 40% (il 24,5% con diritto di voto) e di Eurizon per il 20% (51% del capitale con diritto di voto). Il closing dell'operazione, subordinato all'ottenimento delle autorizzazioni da parte delle autorità di vigilanza, è previsto entro la fine dell'anno. Per un approfondimento, clicca qui.

F.A.

DALLE AZIENDE

I cinque fondamentali della leadership pre e post Covid

Gli aspetti destinati a rimanere invariati o a potenziarsi, grazie ai quali i manager possono affrontare le sfide dovute alla distanza. Fondamentale approfondire le competenze trasversali

Essere manager nel 2022 e oltre non sarà facile, richiede di pensare al lavoro in un modo che integra perfettamente permanenza e cambiamento. Il master *Management & Leadership skills* è stato progettato da **Cineas**, Consorzio fondato dal Politecnico di Milano nel 1987 e scuola di formazione manageriale, proprio con l'obiettivo di contribuire allo sviluppo equilibrato delle capacità manageriali e delle abilità trasversali dei professionisti con un background tecnico, che nella loro evoluzione di carriera si trovano a gestire progetti, team o intere organizzazioni.

"Il proverbio francese *Plus ça change, plus c'est la même chose* (più si cambiano, più le cose restano come sono) rappresenta una sintesi efficace della relazione perturbante fra mondo pre-Covid e mondo attuale che abbiamo vissuto e stiamo ancora vivendo in relazione alla leadership e al management ai tempi dello *smart working*", afferma il coordinatore del master **Francesco Polverari**. "D'altronde, la storia dell'economia aziendale ci offre un elenco piuttosto lungo di rivoluzioni organizzative che in linea di massima finirono con produrre lo stesso *stress lavoro correlato* che la rivoluzione stessa si era proposta di superare, per sostituirla con un modello nuovo".

Nei mesi passati si è notata la produzione di una straordinaria quantità di letteratura manageriale sui temi di permanenza o cambiamento dei modelli organizzativi d'impresa (pre-Covid vs post-Covid), mentre si è dedicata relativamente poca attenzione ai temi di permanenza e cambiamento.

Se si accetta di superare la contrapposizione, la e apre lo spazio ibrido, permette di sviluppare creatività, allargare il raggio delle opzioni disponibili, poiché sostituisce l'idea di lasciare qualcosa con quella di integrare, completare, trasformare.

(continua a pag. 2)



INSURANCE REVIEW È SU TWITTER

Seguici cliccando qui



(continua da pag. 1)

COME AFFRONTARE IL TEMA DELLA DISTANZA

Ecco dunque cinque aspetti importanti della permanenza nella vita aziendale destinati a rimanere invariati, grazie ai quali i manager saranno in grado di riconoscere e affrontare le differenze dovute alla distanza (*remote working; smart working*), evitando frustrazioni e sgradite sorprese.

- 1. Tutto si basa sulle persone.** Leadership e management sono da sempre inscindibili rispetto alle comunità di esseri umani che lavorano, sia che si trovino al piano di sotto, a fare delivery in bicicletta, o a un'altra latitudine. Troppo spesso i manager entrano direttamente nel merito delle questioni aziendali, dimenticando che i componenti dei loro gruppi di lavoro hanno sentimenti, emozioni, necessità e prospettive personali che non possono essere trascurate. Non a caso, nel triangolo del talento (*Talent Triangle*), l'Intelligenza Emotiva è considerata una delle competenze più importanti della leadership di un responsabile di progetto.
- 2. Padroneggiare le soft skills annulla le distanze.** Diversamente da quanto si può leggere su tanti post diffusi sul web, le attitudini fondanti dei comportamenti umani non cambiano in ragione dell'utilizzo di Zoom o Meet, del lavoro sul tavolo della cucina o dell'anno di nascita successivo al 2000. Lavorare con le persone *de visu* o in *smart working*, e soprattutto guidarle, non può prescindere dalla capacità di padroneggiare le cosiddette *soft skills*, competenze fondamentali per cogliere in modo sistemico i bisogni, i desideri, i timori, le ansie delle persone, tutti aspetti umani che certamente non vengono meno per il semplice fatto di essere *in call* anziché essere presenti.
- 3. I principi-guida della leadership non sono mai cambiati.** Basta prendere un buon libro di storia, ricercare le vite delle grandi figure del passato che hanno guidato dolcemente (o trascinato) interi popoli in battaglie per nobili ideali, alla lotta per il bene, la giustizia e l'equità, a centinaia di chilometri di distanza. Oltre ai fondamentali comportamentali e relazionali, vanno tenute ben presente le capacità e le caratteristiche di leadership che portano i componenti dei gruppi di lavoro a credere all'autorevolezza di certe persone, piuttosto che altre, come l'ascolto attivo, il pensiero critico, il sistematico approccio al *problem solving*, la capacità tecnica di gestire una negoziazione, le strategie di *teamworking*.
- 4. L'assunzione di responsabilità ultima (accountability).** Non è importante dove sia localizzato il gruppo di lavoro: ai manager è richiesto di guidare, comunicare, influenzare, e soprattutto di assumere l'*accountability* relativa al proprio ruolo, termine che in italiano è stato tradotto con il termine *responsabilizzazione*, ma il concetto non è chiaramente interpretabile solo come *responsabilità*. Il verbo *to account* è traducibile in italiano come *dar conto*; il sostantivo *ability* significa essere *in grado di* o avere *attitudine a*. Fissare gli obiettivi, guidare il cambiamento, saper agire in anticipo per far fronte a una prospettiva futura e saper rendicontare ai propri stakeholder, sono tutti aspetti di *attitudine mentale*, a prescindere dalla dispersione geografica dei gruppi di lavoro.
- 5. Non sapere tutto, ma sapere molto.** Essere autorevoli significa sapere. Pensare e agire al di fuori di schemi preconfezionati, padroneggiare una materia perché la si è studiata profondamente, perché si è ascoltato attentamente chi ne sa di più in ogni livello dell'organizzazione, fino a non avere più paura di ricevere domande di approfondimento. Studiare e quindi acquisire conoscenza ci permette di far progredire il cuore pulsante dell'organizzazione d'impresa, rappresentato dalla cultura organizzativa. Essa si concretizza nei comportamenti, nei valori e nelle relazioni che caratterizzano l'organizzazione stessa, sia al suo interno che con l'ambiente esterno. Passare all'azione, saper incidere sulla cultura organizzativa della propria impresa è il vero senso della leadership e del management, che non a caso sono parole che derivano da verbi: *to lead*, e *to manage*, e richiamano quindi qualcosa che si fa, non qualcosa che si è.



Questi aspetti importanti sono rimasti immutati, e paradossalmente sono essenziali per fare in modo extra-ordinario ciò che il Covid-19 ha impedito di fare in modo ordinario, per affrontare il lato connesso e inscindibile del cambiamento, riconoscere e affrontare il tema della distanza, del lavoro lontano dagli occhi, dei minori indizi comunicativi online, e del filtro incontrollabile della tecnologia.

Francesco Polverari, coordinatore del master *Cineas Management & Leadership skills*

(Il master inizierà il 17 settembre in modalità online *smart learning*)

INTERMEDIARI

Anagina-Generali Italia, siglato l'accordo dati

Secondo l'associazione degli agenti, l'intesa ha "tratti distintivi rilevanti" rispetto ad altre simili sul mercato

Siglato l'accordo dati tra **Generali Italia** e gli agenti di **Anagina**. L'intesa, firmata ieri dall'amministratore delegato di Generali Italia, **Marco Sesana**, e dal presidente dell'associazione, **Davide Nicolao**, prevede che entro il 31 dicembre 2021, gli agenti potranno decidere se conservare il ruolo di responsabili nel trattamento dei dati dei clienti oppure diventare contitolari dei dati insieme alla compagnia.

Secondo Anagina, l'accordo ha "tratti distintivi rilevanti", per esempio il riconoscimento della contitolarità riguarda sia i dati identificativi e di contatto dei clienti sia i dati definiti "funzionali all'attività di distribuzione delle polizze, cioè quelle informazioni che si rendono necessarie al fine di procedere all'attività di distribuzione delle polizze", come i dettagli sulle caratteristiche del cliente e sulla sua situazione economica. Gli agenti saranno contitolari delle informazioni concernenti la tipologia contrattuale, la scadenza, le garanzie prestate e il premio annuale in corso. In caso di risoluzione, per qualsiasi causa, del rapporto di agenzia, i dati potranno continuare a essere utilizzati sia dalla compagnia sia dall'agente, autonomamente.

Per Nicolao, dall'accordo deriveranno maggiori responsabilità e oneri per gli agenti aderenti, ma anche un riconosci-

mento del ruolo svolto: "un agente imprenditore che, a suo rischio e spese, gestisce la sua azienda, assumendo dipendenti e reclutando personalmente consulenti professionisti di settore, non può che optare per un ruolo diverso da quello di mero responsabile del trattamento dei dati dei suoi clienti", ha sottolineato il presidente.

"Ci attendiamo una adesione massiva al sistema previsto – ha aggiunto Nicolao – per il quale Anagina sta già approntando il supporto necessario ai propri associati affinché l'esercizio del nuovo ruolo venga svolto con consapevolezza e nel rispetto delle regole vigenti".



Davide Nicolao

Fabrizio Aurilia



La telematica ha 15 anni! La tecnologia si è evoluta al di fuori della scatola nera

Sono ora disponibili soluzioni end-to-end per una facile integrazione

PREMERE QUI PER MAGGIORI DETTAGLI



More drivers
Smarter choices
Better results



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

INSURANCE CONNECT TV

Come si misura la sostenibilità



Entrato ormai stabilmente nel linguaggio di governi e aziende, il tema dello sviluppo sostenibile abbraccia in modo interconnesso gli ambiti ambientale, economico e sociale. **Ada Rosa Balzan**, esperta di strategie di sostenibilità per aziende ed enti pubblici, spiega in che modo gli impegni presi sulla carta possono essere trasferiti in azioni concrete.

**GUARDA LA VIDEO INTERVISTA
SU WWW.INSURANCECONNECT.TV**

