

## GLOSSARIO

### PRIMO PIANO

## Rischi dell'AI, la sanità è vulnerabile

Secondo un'analisi di Swiss Re, l'uso distorto dei dati, algoritmi errati, bias cognitivi e attacchi informatici renderanno più vulnerabile il settore sanitario nel prossimo decennio. Lo studio realizzato dal riassicuratore svizzero è dedicato ai rischi futuri legati all'uso dell'intelligenza artificiale, ed è stato realizzato comparando dati storici e trend attuali esaminando i pericoli derivanti dal maggiore uso dell'AI in dieci diversi settori industriali. Dopo quello sanitario, gli ambiti su cui incombono le maggiori minacce sono quelli relativi a "mobilità e trasporti" e a "energia e utilities".

Come spiega Christoph Nabholz, chief research & sustainability officer di Swiss Re, "le compagnie assicurative stanno cominciando a introdurre coperture specifiche per i rischi legati all'uso dell'AI e se al momento il settore informatico è il più colpito, in futuro il maggiore uso di tale tecnologia cambierà radicalmente la situazione". I settori sanitario e farmaceutico sono quelli che utilizzeranno sempre più l'AI per ottimizzare funzioni quali amministrazione, monitoraggio dei pazienti, diagnosi o sviluppo di farmaci, comportando una maggiore esposizione ai rischi quali, per esempio, diagnosi errate, con conseguenti malattie gravi curate male". Per leggere la news completa, clicca qui.

Beniamino Musto

## Straining

**È una sorta di forma attenuata di mobbing e indica ciò che accade quando il datore di lavoro, o un superiore gerarchico, commettono intenzionalmente una "forzatura" ai danni del lavoratore, con lo scopo preciso di provocare un duraturo peggioramento delle condizioni lavorative di quest'ultimo. In termini di assicurativi, si tratta di un danno non patrimoniale, e proprio per tale ragione esiste una difficoltà oggettiva nel definire l'ammontare del risarcimento dovuto**

Con il termine *straining* (dall'inglese *to strain*, che vuol dire forzare, mettere sotto pressione) si indica generalmente la situazione di stress in cui un lavoratore dipendente viene a trovarsi a causa del comportamento ostile e stressante posto in essere dal suo datore di lavoro o da un superiore gerarchico.

### I PRONUNCIAMENTI DELLA CASSAZIONE

La sezione Lavoro della Corte di Cassazione Civile si è a più riprese pronunciata su questo fenomeno. Con la sentenza numero 2676 del 4 aprile 2021, ad esempio, è stato chiarito che lo *straining* "è ravvisabile allorché il datore adotti iniziative che possano ledere i diritti fondamentali del dipendente, mediante condizioni lavorative stressogene" e che tale fattispecie non si verifica quando l'eventuale situazione di amarezza, provocata e inasprita dal cambio della posizione lavorativa, sia determinata dai necessari processi di riorganizzazione e ristrutturazione che abbiano interessato l'azienda datrice di lavoro.

Più recentemente, la Suprema Corte è tornata a esprimersi al riguardo, con l'ordinanza numero 29101/2023, puntualizzando che, nel caso in cui venga accertato lo *straining*, la domanda di risarcimento del danno debba essere comunque accolta: eventuali reiterazioni, intensità del dolo o altre qualificazioni della condotta del datore potranno eventualmente incidere sull'ammontare del risarcimento.

Il lavoratore soggetto a *straining*, infatti, ha diritto a ottenere il risarcimento del danno patito, ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile, trattandosi di violazione del generale obbligo che grava sul datore di lavoro di adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri dipendenti.

In questo solco si era già inquadrata la sentenza numero 3291 del 19 febbraio 2016 della Corte di Cassazione, confermando la decisione della Corte di Appello di Brescia, che aveva accolto la richiesta di risarcimento formulata da una dipendente di un'azienda ospedaliera. In tal caso, la dipendente lamentava di aver subito condotte ostili che, sebbene isolate e distanziate nel tempo, avevano determinato un netto peggioramento delle sue condizioni lavorative.

### LE DIFFERENZE CON IL MOBBING

A prima vista, questo fenomeno potrebbe essere assimilato al più noto concetto di mobbing, ma si differenzia da quest'ultimo per le modalità con le quali si esprime il comportamento vessatorio tenuto a danno del lavoratore. (continua a pag 2)



(continua da pag 1) Nel mobbing, infatti, la condotta lesiva si caratterizza per la sua reiterazione nel tempo, nello straining questo requisito di continuità non è invece richiesto: si ritiene sufficiente che la condotta lesiva sia commessa anche una sola volta, purché la sua intensità sia tale da causare al lavoratore un grave e perdurante stato di stress psicofisico, come potrebbe accadere se lo stesso fosse privato degli strumenti necessari allo svolgimento della sua attività lavorativa o se venisse volutamente isolato dagli altri.

Perché vi sia straining, dunque, è necessario che il datore di lavoro, o un superiore gerarchico, commettano intenzionalmente una forzatura ai danni del lavoratore, con lo scopo preciso di provocare un duraturo peggioramento delle condizioni lavorative di quest'ultimo.

Lo straining lavorativo viene quindi definito in giurisprudenza come quella forma di stress a cui viene sottoposto un dipendente con l'intento di discriminarlo. A differenza del mobbing, non sono necessarie vessazioni reiterate e sistematiche, essendo sufficienti comportamenti vessatori che, anche se non continuativi e costanti, determinino nel dipendente uno stato di oppressione e grave disagio.

Giurisprudenza e dottrina concordano sul fatto che questo comportamento vessatorio costituisca una peculiare patologia del rapporto di lavoro, che si inserisce a metà tra il normale stress occupazionale e il più grave fenomeno del mobbing.

Quanto all'onere probatorio, è comunque richiesto al lavoratore di provare la sussistenza del danno, la nocività dell'ambiente lavorativo e il nesso causale esistente tra le due situazioni.

## IL RISARCIMENTO DEL DANNO DA STRAINING

Riassumendo, la Corte di Cassazione ha ribadito a più riprese la necessità di proteggere i dipendenti da condotte dannose sul luogo di lavoro e riconosce il diritto al risarcimento dei danni derivanti da azioni lesive della salute e del benessere psicologico del lavoratore, sottolineando l'importanza di una reazione proporzionata all'atto vessatorio subito. A tale riguardo, lo straining rappresenta una forma attenuata di mobbing, perché non contempla la continuità delle vessazioni subite, ma è sempre riconducibile al disposto dell'articolo 2087 del Codice civile. La relativa domanda di risarcimento deve essere comunque accolta e ciò riconduce il danno che deriva da questo fenomeno all'ambito assicurativo.

Ma la questione è tutt'altro che semplice da affrontare. Innanzitutto, si tratta di una tipologia di danno non patrimoniale, cioè attinente all'integrità psicofisica, alla dignità, all'identità personale, alla partecipazione alla vita sociale della vittima. Sotto questo profilo, parliamo dei diritti inviolabili garantiti costituzionalmente e per questo estremamente rilevanti sul piano giuridico. Tuttavia, proprio per tale ragione, esiste una difficoltà oggettiva nel definire l'ammontare del risarcimento dovuto. Gli ostacoli che si pongono nel definire l'ampio numero di elementi che possono contraddistinguere il danno non patrimoniale, infatti, determinano un forte disallineamento nelle decisioni delle corti di giustizia, attraverso l'intera penisola.

La mancanza di certezze sulle cifre da apporre a riserva causa quindi gravi difficoltà, oltre che per i magistrati, anche per i liquidatori delle compagnie di assicurazione. Come sappiamo, per i danni a carattere non patrimoniale, ovvero che non hanno direttamente attinenza con la capacità di produrre reddito della vittima, si rende necessario un tipo di valutazione equitativa da parte della magistratura. Per dirla con le parole della Suprema Corte, si tratta di un giudizio operato allo scopo di ottenere una "compensazione economica socialmente adeguata del pregiudizio" che "l'ambiente sociale accetta come compensazione equa", condotta "con prudente e ragionevole apprezzamento di tutte le circostanze del caso concreto, considerandosi in particolare la rilevanza economica del danno alla stregua della coscienza sociale e i vari fattori incidenti sulla gravità della lesione".

Come accade per il danno biologico, che attiene alle categorie di danno non patrimoniale, la legge fornisce criteri certi di liquidazione solo nel caso delle cosiddette *micropermanenti*, ovvero le lesioni che non superano i 9 punti di invalidità. Per i danni che superino questa soglia, definiti *macropermanenti*, è invece necessario fare riferimento alle tabelle elaborate dai vari tribunali, come quelle assai note di Milano e di Roma.

## TIPI DI ASSICURAZIONE COINVOLTI

Insomma, la liquidazione di questo genere di danni presenta le medesime difficoltà che si incontrano per tutte le altre categorie dei danni non patrimoniali, ma a quali tipi di assicurazione possono fare riferimento questi danni? Così come avviene nel caso del mobbing e in mancanza di una specifica esclusione prevista nel testo di polizza, parliamo di tutti i rami che possono interessare il danno alla persona e coinvolgano la funzione datoriale, in particolare la Rco e la D&O. (continua a pag 3)



(continua da pag 2)

Una volta che il lavoratore abbia potuto fornire la prova della sussistenza del danno (che, ricorderemo, incombe su di lui), sarà il datore di lavoro a dover provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi dello stesso. A tale proposito va evidenziato che una situazione di forte divergenza sul luogo di lavoro non configura automaticamente una situazione di nocività ambientale riconducibile alla fattispecie dello straining e tale da determinare una responsabilità del datore ai sensi dell'articolo 2087 del Codice civile.

D'altro canto, non dobbiamo dimenticare che, con l'ordinanza n. 8948/2020, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che la malattia che deriva da mobbing rientra nell'alveo delle malattie professionali non tabellate, in quanto conseguente all'espletamento della prestazione lavorativa e, come tale, coperta dalla tutela assicurativa dell'**Inail**.

Tuttavia, uno specifico riferimento allo straining, in questo senso, non è ancora stato confermato, nonostante le decisioni che riguardano questo fenomeno siano già numerose e spesso in esse si faccia diretto riferimento al mobbing stesso, in quanto versione più grave dello straining.

Spetterà dunque alla magistratura definire l'ambito di operatività delle polizze di assicurazione che coprono la responsabilità datoriale e la responsabilità (anche penale) dell'azienda, ai sensi della legge 231/2001. Fattispecie, quest'ultima, che come sappiamo rientra nell'ambito della copertura D&O.

Da notare che in molti mercati si sono diffuse le coperture denominate **Epli** (Employment Practices Liability Insurance), tipi di polizza che coprono le perdite associate alle richieste di risarcimento relative a presunte violazioni dei diritti dei dipendenti nella gestione dei rapporti di lavoro (mobbing, discriminazione, licenziamento immotivato, privazione di opportunità di carriera, inflizione di disagio emotivo, etc.). Queste polizze non hanno avuto ancora molta fortuna da noi, come coperture separate, ma i rischi da esse trattati rientrano spesso come estensioni nelle polizze D&O.

Chissà che le più recenti decisioni della Suprema Corte non spingano le compagnie a rilanciare coperture più specifiche, come le Epli.

**Cinzia Altomare**

## MERCATO

# Consap approva il bilancio 2023 con un utile di 9,5 milioni di euro

**Rispetto al 2022, i costi di produzione si riducono dell'8%, così come sono in diminuzione quelli per materie prime, sussidiarie, di consumo, di merci e i costi per servizi**



L'assemblea degli azionisti di **Consap** ha approvato il bilancio al 31 dicembre 2023, certificando un utile pari a 9,5 milioni di euro, con un aumento rispetto al risultato dell'anno precedente del 270% vale a dire 3,5 milioni.

"Il raggiungimento di tale risultato, nell'anno in cui la società celebra trent'anni di attività, rappresenta motivo di grande orgoglio e soddisfazione per il management", scrive la società in una nota.

Il risultato, ha spiegato l'ad di Consap **Vincenzo Sanasi d'Arpe**, è stato possibile soprattutto grazie a due fattori: "una gestione accurata e la presenza di un evento straordinario legato al rilascio di un fondo". Il manager ha aggiunto che è in atto un "percorso che sta dando i suoi frutti e, soprattutto, sta ponendo le basi per la creazione nei prossimi anni di giuste economie di scala che riescano a valorizzare, all'interno dell'azienda, il merito e la giusta allocazione delle risorse". Consap ha avviato una serie di iniziative per aumentare l'efficienza operativa interna: è prevista una riduzione del numero di risorse impiegate per unità di prodotto/servizio, un abbassamento dei tempi di esecuzione e un generale contenimento dei costi.

Tornando ai numeri, il risultato della gestione finanziaria è pari a 5,2 milioni di euro, in notevole incremento dagli 1,6 milioni del 2022 (+43,4%). Anche il margine operativo (4,3 milioni) è aumentato rispetto all'anno precedente, raggiungendo così gli obiettivi fissati dal Mef. Rispetto 2022 i costi di produzione si riducono dell'8%, così come sono in diminuzione i costi per materie prime, sussidiarie, di consumo, di merci e i costi per servizi.

**Fabrizio Aurilia**

## RICERCHE

# Allianz, premi in crescita a livello globale

**Nel 2023, secondo l'ultima edizione del rapporto curato dal gruppo assicurativo, l'industria delle polizze ha registrato una crescita del 7,5% su base annua: in positivo business vita, danni e salute. Il report stima un tasso medio di variazione annuale del 5,5% per i prossimi dieci anni**

Il 2023 è stato un anno particolarmente positivo per il mercato assicurativo a livello globale. Secondo l'ultima edizione dell'*Allianz Global Insurance Report*, l'industria delle polizze ha messo a bilancio premi complessivi per oltre 6.200 miliardi di euro, circa il 7,5% in più rispetto all'anno precedente: era dal 2006, ossia da prima dello scoppio della grande crisi finanziaria globale, che il settore non registrava una crescita simile. Contribuiscono alla positiva performance del mercato tutte le linee di business, con un andamento ben più equilibrato di un 2022 dominato dalla crescita del ramo property & casualty: +8,4% per il vita, +7,1% per il danni e +6,6% per il salute. Nel dettaglio, la ripresa del business vita è stata trainata principalmente dal +14,9% messo a segno dall'Asia, stabilmente il mercato più grande al mondo una quota del 39% sui premi vita complessivi. Il Nord America continua invece a fare la parte del leone nel ramo danni, con una quota di mercato pari al 54,2%.

Il rapporto di **Allianz** sottolinea che negli ultimi tre anni la raccolta complessiva del settore è cresciuta del 21,5%. Il report evidenzia tuttavia che "questo considerevole sviluppo deve essere considerato sullo sfondo di un'inflazione elevata": in termini reali, l'andamento del mercato si traduce in una sostanziale stagnazione, con un progresso limitato allo 0,7% rispetto al 2020.

### Premi in leggera flessione in Italia

L'Italia, stando ai numeri del rapporto, è uno dei pochi mercati al mondo che ha visto diminuire la raccolta premi nel 2023: il settore ha chiuso l'esercizio con premi fermi a circa 140 miliardi di euro, in leggera flessione (-0,4%) rispetto all'anno precedente. Il report sottolinea comunque che la contrazione "è molto inferiore a quella registrata nel 2022 (-9,2%)". Nel 2023 è proseguita la discesa del business vita (-3,9%), mentre si sono mantenuti in territorio positivo il ramo danni (+7,4%) e il comparto salute (+12,7%).

Le prospettive per il prossimo futuro, stando alle previsioni di Allianz, appaiono decisamente più brillanti. Il rapporto, a tal proposito, pronostica "una ripresa che nel prossimo decennio porterà a una crescita annua media dei premi totali del 4,5% in Italia, a fronte del 5,5% previsto a livello globale".



© PabloEsteban - pixabay

### Di pari passo con la crescita del Pil

Secondo le stime del rapporto, il mercato assicurativo a livello globale dovrebbe totalizzare nel 2034 premi complessivi per circa 11.200 miliardi di euro, con tasso medio di variazione annuale pari alla crescita stimata del Pil mondiale: negli ultimi decenni, fanno notare i curatori del report, "la crescita assicurativa è rimasta al di sotto di quella economica". La maggior parte del previsto rialzo sarà assorbita dal ramo vita, con l'Asia che si confermerà il motore di sviluppo del business a livello globale (+7,3%) e si troverà a coprire circa la metà della crescita assoluta dei premi, superando Nord America ed Europa messi insieme. Nel business danni, nonostante il +7,1% annuo pronosticato per il continente asiatico, il Nord America continuerà a essere il principale mercato.

"A dispetto delle nuove prospettive sui premi, il settore assicurativo dovrebbe tenere alta la guardia", ha commentato **Arne Holzhausen**, co-autore del rapporto. "La sfida principale per il settore consisterà nel difendere la sua rilevanza contro uno Stato sempre più invadente. La crescente polarizzazione e l'aumento delle disuguaglianze minaccia di minare il tessuto sociale. Come affrontare queste sfide, mantenendo la propria rilevanza sociale di promotore di uguaglianza e unità, sarà il compito centrale – ha aggiunto – del settore assicurativo nei prossimi anni".

**Giacomo Corvi**

### 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)

Supplemento al 24 maggio di [www.insurancetrade.it](http://www.insurancetrade.it) – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577

## INSURANCE CONNECT INNOVATION SUMMIT 2024

11 GIUGNO 2024 | 9:00 - 17:00

Hotel Melià | Via Masaccio 19, 20149 Milano



### OPENING SESSION

#### BUSINESS TRANSFORMATION: INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIGITALIZZAZIONE PER LA NUOVA ASSICURAZIONE

Intelligenza artificiale, machine learning, big data, blockchain, IoT, cloud computing e digitalizzazione sono le leve che il settore assicurativo sta utilizzando per ricercare spazi di innovazione distintivi che consentano di potenziare il valore dell'assicurazione nel nostro paese, la diversificazione dei servizi e la relazione con il cliente. Il legame tra Business e Tecnologia si stringe in percorsi sempre più sfidanti, tracciati da scenari difficili e caratterizzati da crisi permanenti, effetti dei cambiamenti climatici, criteri di mutualità e ricerca di profittabilità. Il ripensamento del business assicurativo è sostenuto da modelli evoluti di valutazione e mitigazione del rischio, interpretazione dello strumento tecnologico a favore delle strategie identitarie, commerciali e di sostenibilità delle compagnie.

Modera Maria Rosa Alaggio, direttore di Insurance Review e Insurance Trade

Sponsor opening session

- 9.00 – 9.30 ► **REGISTRAZIONE**
- 9.30 – 10.30 ► **TAVOLA ROTONDA – BUSINESS TRANSFORMATION: INTELLIGENZA ARTIFICIALE E DIGITALIZZAZIONE PER LA NUOVA ASSICURAZIONE**
- Marco Amendolagine, head of product management, Europe and Apac di Cambridge Mobile Telematics
  - Renzo Avesani, chief executive officer di Leithà (gruppo Unipol)
  - Irene Di Deo, ricercatrice senior dell'Osservatorio artificial intelligence Polimi
  - Enzo Di Puma, chief operating officer di Axa Italia
  - Sergio Miedico, chief operating officer di Reale Ites
  - Vanessa Perciballi, head of data products and BI tools di Generali Italia
- 10.30 – 10.40 ► **SCENARIO DI MERCATO E INNOVAZIONE PER CITTADINI E IMPRESE**
- Intervista a Umberto Guidoni, co-direttore generale di Ania
- 10.40 – 11.00 ► **CONFIGURAZIONE ZERO-CODE ATTRAVERSO L'INTERA CATENA DEL VALORE**
- Sara Zavarise, head of pre-sales di Rgi
- 11.00 – 11.30 ► **COFFEE BREAK**
- 11.30 – 12.30 ► **TAVOLA ROTONDA – OMNICHANNEL, COSÌ CAMBIA L'INTERAZIONE CON IL CLIENTE**
- Strategie, tecnologie, progetti per l'evoluzione del servizio (nel mondo salute, auto, danni) e della centralità del cliente
- Marco Brachini, direttore marketing, brand and customer relationship di Sara Assicurazioni
  - Letizia D'Abbondanza, chief customer & external communication di Axa Italia
  - Silvia Del Sole, responsabile corporate & marketing communications e segreteria societaria di Blue Assistance
  - Mirella Maffei, direttore business development & finance di Assimoco e direttore generale di Bcc Assicurazioni
  - Lorenzo Maselli, head of go to market di Doxee
  - Eddy Piedepalumbo, responsabile agenzie, affinity e broker di Helvetia Italia
- 12.30 – 13.00 ► **TAVOLA ROTONDA – INSURTECH: IDEE, TECNOLOGIE E AREE DI APPLICAZIONE**
- Il contributo di insurtech e start up all'innovazione del settore assicurativo: scenario di mercato, azioni intraprese, risultati e opportunità da cogliere
- Massimiliano Caradonna, senior vice president di Dekra Group
  - Simone Ranucci Brandimarte, presidente dell'Italian Insurtech Association
  - Nicolò Soresina, ceo e chief executive officer e chief operating officer di Vittoria hub
- 13.00 – 14.00 ► **LUNCH**



Sponsor sessione tematica



Official sponsor



## INSURANCE CONNECT INNOVATION SUMMIT 2024

11 GIUGNO 2024 | 9:00 - 17:00

[WWW.INSURANCECONNECT.TV](http://WWW.INSURANCECONNECT.TV)

## SESSIONE TEMATICA INTERMEDIARI

14.00 - 15.30

- I trend di mercato, le strategie delle compagnie e gli orientamenti del cliente stanno accelerando le azioni degli intermediari in un quadro fatto di ricerca di stabilità, competitività, efficienza e valore aggiunto per il cliente. A caratterizzare il cambiamento sono digitalizzazione, piattaforme tecnologiche, specializzazione, accordi commerciali e società di servizi.

14.00 – 14.20 – **MODELLI ORGANIZZATIVI E GESTIONALI, UNA LEVA DI SUCCESSO PER GLI INTERMEDIARI**  
- Fabio Orsi, partner di Innovation Team - Mbs Consulting (gruppo Cerved)

14.20 – 15.30 – **TAVOLA ROTONDA – TECNOLOGIE, ORGANIZZAZIONE E PARTNERSHIP: DALLE ESIGENZE DELLA CLIENTELA AL NUOVO BUSINESS**  
modera Fabio Orsi, Innovation Team

- Alberto Bonomo, amministratore di X Consulting
- Alessandro Lazzaro, presidente dell'Unione Agenti Axa
- Enzo Sivori, presidente di Agenti UnipolSai Associati
- Giuseppe Suter, presidente del Gruppo Agenti Italiana Assicurazioni
- Enrico Ulivieri, presidente del Gruppo Agenti Zurich
- Luigi Viganotti, presidente di Acb

## SESSIONE TEMATICA INNOVATION LAB

14.00 – 15.30

- Interpretare il cambiamento, anticipare l'evoluzione del mercato e della clientela, amplificare le possibilità di offrire soluzioni e servizi. Con questo obiettivo sono nati centri di competenza e importanti iniziative capaci di prevedere il futuro, favorire nuove opportunità, fornire risposte concrete al cliente.

14.00 - 14.20 – **AI ACT IN ACTION: SFIDE E OPPORTUNITÀ DI INNOVAZIONE PER IL SETTORE ASSICURATIVO**  
- Stefania Salmi, manager di Scs Consulting

14.20 - 15.30 – **TAVOLA ROTONDA – STRATEGIE E PROGETTI PER L'INNOVAZIONE**

- Enkeleida Bitri, responsabile innovazione di Intesa Sanpaolo Vita
- Andrea Cavallero, chief operations & IT officer di Generali Italia
- Giacomo Lovati, chief beyond insurance officer di UnipolSai
- Maurizio Rainò, chief claims officer di Axa Italia
- Elena Repetto, chief operating officer del Gruppo Helvetia Italia
- Davide Ricci, senior manager di Scs Consulting

Sponsor opening session



Sponsor sessione tematica



Official sponsor



## SESSIONE TEMATICA COMUNICAZIONE

15.30 – 17.00

La comunicazione, attraverso i social, sul territorio o coinvolgendo dipendenti e reti di vendita, è un pilastro per trasmettere i valori identitari delle compagnie, sensibilizzare la clientela verso l'importanza dell'educazione finanziaria, l'inclusione, la partecipazione. E far emergere, con strumenti e iniziative innovative, il ruolo economico e sociale dell'assicurazione.

### 15.30 – 16.45 – TAVOLA ROTONDA – INIZIATIVE PHYGITAL, EDUCATIVE E INCLUSIVE

modera Gianluca Zanini, partner di Excellence Consulting

- Carla Bellavia, direttore risorse umane, organizzazione e comunicazione di Groupama Assicurazioni
- Luciano Chillemi, responsabile comunicazione istituzionale e customer care di Vittoria Assicurazioni
- Chiara Pastorino, responsabile personale e organizzazione di Intesa Sanpaolo Vita
- Luca Petermaier, responsabile comunicazione di gruppo, relazioni esterne e corporate identity del gruppo Itas
- Alessandra Pugliese Levi, head of internal communication, change management & D&I di Axa Italia

16.45 – 17.00 – Q&A

## SESSIONE TEMATICA DISTRIBUZIONE E MODELLI DI OFFERTA

15.30 – 17.00

La pluralità di modelli distributivi è espressione della ricerca di innovazione da parte degli operatori del settore, tra nuove strategie basate sulla tecnologia e sulle partnership, capacità di comporre e valorizzare prodotti e servizi (anche in ottica embedded insurance o polizze parametriche), e di interagire con i clienti.

### 15.30 – 16.45 – TAVOLA ROTONDA – STRATEGIE PER L'INNOVAZIONE DEI MODELLI DISTRIBUTIVI

- Fabio Ariolli, energy & insurance director di Wind Tre
- Leonardo Felician, ceo BeRebel (gruppo Unipol)
- Simone Lazzaro, chief underwriting officer di Revo Insurance
- Gianfilippo Lena, ad di Telepass Assicura
- Jean-François Mossino, presidente della Commissione Agenti Bipar
- Antonio Valitutti, ad di Isybank

16.45 – 17.00 – Q&A

Sponsor opening session



Sponsor sessione tematica



Official sponsor



**ISCRIVITI CLICCANDO QUI**  
**SCARICA IL PROGRAMMA COMPLETO**