

PRIMO PIANO

Munich Re, Wenning nuovo ceo

Munich Re ha annunciato l'uscita, il prossimo anno, del suo attuale ceo, Nikolaus von Bomhard. Il gruppo riassicurativo, in una nota, precisa che la decisione è stata presa a seguito delle dimissioni presentate dallo stesso von Bomhard, che è alla guida di Munich Re da tredici anni. Le dimissioni, accettate dal consiglio di sorveglianza del gruppo, saranno effettive a partire dal 26 aprile 2017, data della prossima assemblea dei soci, quando von Bomhard compirà 60 anni. Von Bomhard ha infatti rinunciato alla proroga del contratto che, per gli ultrasessantenni in Munich Re, è in genere su base annuale. Per la successione al timone del gruppo è stato scelto Joachim Wenning, 51 anni. Wenning fa parte del consiglio di amministrazione dal 2009; inoltre è il responsabile della riassicurazione vita, e (dall'ottobre 2013) anche delle risorse umane.

Il gruppo riassicurativo, inoltre, ha anche annunciato un programma di buy-back fino a 11 milioni di azioni proprie, per un importo massimo di un miliardo di euro. Il riacquisto avverrà tra il 28 aprile 2016 e il 27 aprile 2017, date fissate per le due assemblee generali. Munich Re ha anche annunciato che per il 2016 prevede un calo dell'utile, che è atteso tra 2,3 e 2,8 miliardi di euro, contro i 3,1 miliardi registrati nel 2015.

Beniamino Musto

MERCATO

L'ignoranza economica che frena la crescita

L'Italia è uno dei Paesi più arretrati per educazione finanziaria: si può parlare di vero e proprio analfabetismo. Il direttore generale dell'Ania, Dario Focarelli, affronta il tema nel corso di un'audizione al Senato



Dario Focarelli, direttore generale dell'Ania

Il trasferimento dei rischi e degli oneri dallo Stato ai singoli cittadini, dinamica che sta avvenendo soprattutto in questi ultimi anni, non è accompagnato da un'uguale redistribuzione dei redditi necessari per gestire l'incertezza. Questo trend crea nuove responsabilità a carico degli individui e delle famiglie. È per questo fondamentale che i cittadini sviluppino le capacità di gestire le proprie risorse, individuando "impieghi finalizzati a rispondere a specifici bisogni presen-

ti o futuri" nel campo della tutela personale, del trasferimento intergenerazionale e previdenziale.

Il direttore generale dell'Ania, **Dario Focarelli**, è partito da queste considerazioni in occasione dell'audizione presso la commissione *Istruzione pubblica, beni culturali* del Senato, che sta analizzando il disegno di legge 1196 sulle norme per l'educazione alla cittadinanza economica.

Nel lungo intervento del dg di Ania, le considerazioni in merito al ddl sono, in realtà, una parte minoritaria: Focarelli si concentra soprattutto sullo stato dell'educazione finanziaria italiana in confronto con i principali Paesi dell'Ocse e sull'attività dell'associazione delle imprese assicurative nel campo della formazione economica dei cittadini.

PREVIDENZA E RISPARMIO SIANO MATERIE DI STUDIO

Nel merito del ddl 1196, l'Ania ne condivide le finalità sotto forma di "interventi organici volti a sviluppare la pratica educativa della cittadinanza economica, sia in età scolare sia in età adulta". Focarelli propone alcuni correttivi, tra cui "l'inserimento di rappresentanti dei principali settori economici, tra i quali una specifica rappresentanza del settore assicurativo, in funzione della rilevanza che i temi assicurativi e previdenziali hanno nella nostra società", all'interno del comitato che sarà creato per trattare le tematiche finanziarie a livello organico.

(continua a pag. 2)

**INSURANCE CONNECT su TWITTER**

Seguici cliccando qui



(continua da pag. 1)

L'Ania plaude anche alla definizione di un programma formativo di educazione finanziaria rivolto ai giovani, che sarà sviluppato dal ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, ma chiede che vi sia inserito "in maniera esplicita", lo studio di competenze previdenziali e assicurative, perché "pianificare il proprio futuro, gestire e prevenire i rischi, a partire dai propri comportamenti e atteggiamenti, sono competenze importanti per cittadini all'inizio del proprio percorso di vita".

TUTELARE LE FASCE DEBOLI

Per quanto riguarda gli adulti, l'Ania suggerisce la creazione di appositi programmi educativi indirizzati a fasce deboli ed escluse dal mercato del lavoro: non si tratta solo di ridurre gli elementi di vulnerabilità alle truffe e ai comportamenti economicamente rischiosi, ma anche di dare la possibilità a

questi soggetti di "uscire dalla loro condizione di debolezza", tramite, ad esempio, "la pianificazione e la realizzazione di semplici *business plan* o del budget familiare, o programmi di aggiornamento professionale".

Insomma la strada è lunga ma "la linearità e l'essenziale semplicità degli interventi previsti - sottolinea Focarelli - testimoniano un approccio pragmatico frutto di un lungo lavoro preparatorio".

L'ANALFABETISMO ITALIANO

Del resto, l'Italia parte da una condizione davvero difficile, caratterizzata da un sostanziale analfabetismo economico. Il nostro Paese risulta "ampiamente deficitario", tra le economie avanzate: solo il 37% degli italiani dimostra la capacità di comprendere e risolvere "semplici operazioni di computo degli interessi, di valutazione dell'impatto dell'inflazione sul potere di acquisto, o comprendere alcuni principi elementari come il fatto che sia opportuno diversificare i propri investimenti", ricorda Focarelli, citando il *World Bank development research group*. La media dell'Unione Europea è al 52% in linea con quella della Francia, mentre la Germania è al 66%, Regno Unito al 67%, Grecia e Spagna al 45% e Polonia al 42%.

Il *Piaac* (*Program for the international assessment of adult competencies*) dell'Ocse evidenzia che la capacità di capire e affrontare in modo appropriato testi scritti e quella di utilizzare concetti numerici e matematici degli adulti italiani sono tra le più basse dei 24 Paesi analizzati. Solo il 3,3% degli adulti italiani raggiunge livelli di competenza linguistica alti, contro l'11,8% della media Ocse, mentre il 27,7% possiede competenze linguistiche elementari (15,5% di media nei Paesi partecipanti). Peggio ancora per quanto riguarda le competenze matematiche: il 32% degli italiani ha conoscenze elementari o inferiori, contro il 19% della media Ocse.

L'EDUCAZIONE FINANZIARIA È UNA RISORSA CULTURALE

"Quanto sopra descritto - spiega Focarelli - evidenzia un gap di sviluppo che ha forti conseguenze sulla competitività economica attuale del nostro Paese, e pesa significativamente sulle chance di sviluppo future della nostra economia e della nostra società".

L'educazione finanziaria, assicurativa e previdenziale è essenziale anche per aumentare la consapevolezza sui meccanismi economici che reggono la società, non solo per stilare un proprio elementare *business plan* familiare. È una risorsa culturale: è opportuno capire in che modo "la società produce e finanzia i beni e i servizi di cui ha bisogno e per perseguire una crescita sostenibile dell'economia, enfatizzando il legame tra un uso responsabile del denaro e la sostenibilità ambientale e sociale dell'economia".

LE ATTIVITÀ DI ANIA

L'Ania cerca di fare la sua parte attraverso le note iniziative di *lo&irischi* e dell'*Osservatorio sulla vulnerabilità delle famiglie*. Il primo è rivolto ai giovani in età scolare, sviluppato dal **Forum Ania-Consumatori** con la collaborazione dell'Associazione europea per l'educazione economica, e la consulenza scientifica dell'Università Cattolica del Sacro Cuore e dell'Università Bocconi, e con il patrocinio, tra gli altri, dell'Istituto nazionale di documentazione, innovazione e ricerca educativa del Miur. Il secondo, invece, dedicato agli adulti, è anch'esso sviluppato dal Forum Ania-Consumatori, in partnership con l'Università degli studi di Milano. Da quest'ultima esperienza è stato pubblicato il volume *La famiglia al tempo della crisi*.

"Ma ogni iniziativa, anche la più lodevole, - conclude Focarelli - corre il rischio dell'isterilimento se non rimane aperta ai contributi provenienti dall'esterno. Per conseguire un vero cambiamento, su un tema come questo, serve uno sforzo corale e il coinvolgimento di tutti i soggetti interessati".

Fabrizio Aurilia



MERCATO

Il lavoro che verrà

L'occupazione sarà frutto della contrattazione collettiva e della flessibilità, secondo un nuovo concetto di impresa, quale strumento di crescita e valorizzazione della persona. È il messaggio emerso al seminario organizzato a Roma da Enbifa, alla presenza di imprese, sindacati e giuristi

Flessibile, creativo, *digital*. È l'identikit dell'occupazione del prossimo futuro, come hanno concordato gli intervenuti all'incontro, *Il lavoro che verrà*, organizzato martedì scorso, a Roma, da Enbifa, l'Ente bilaterale nazionale per la formazione assicurativa, con l'obiettivo di "capire - spiega il presidente, **Luigi Caso** - come affrontare le nuove sfide, quali l'evoluzione del mercato, la normativa e l'innovazione tecnologica e quali misure adottare per inserire le forze lavorative giovanili".

Secondo le stime, nei prossimi anni, il 40% dei mestieri sparirà e 7,2 milioni di posti di lavoro non ci saranno più (*World Economic Forum*), la retribuzione entrerà nella legge della domanda e dell'offerta e le piattaforme digitali sconvolgeranno il settore occupazionale.

"Quello che oggi viviamo - esordisce **Marino D'Angelo**, segretario generale di **Snfia** - non è più inquadrabile in una normale evoluzione socio economica. Si tratta di creare una corsia di accesso lavorativo ai giovani *nativodigitali*, meritocratica e fondata sui loro innovativi talenti e di saper costruire un ponte fra le generazioni e fra lavori vecchi e nuovi".

Su una cosa concordano gli attori del sistema: le risorse umane, e i giovani in particolare, sono il bene più prezioso e da qui bisogna partire per costruire lo scenario occupazionale dei prossimi anni. "L'**Ania** - afferma la neo presidente, **Maria Bianca Farina** - è fautrice di una flessibilità in uscita: i giovani sono una risorsa importante, ma hanno poca speranza di trovare un lavoro stabile. In questo, la scuola deve fare uno sforzo per adeguarsi alle nuove professioni e all'innovazione tecnologica".

Si investe poco sui giovani

Il problema della formazione è di tutta evidenza: in Italia, l'investimento nell'istruzione è diminuito, tra il 2001 e il 2011, del 6,7%. Nel 2015, i disoccupati erano l'11,5% e i giovani senza lavoro addirittura il 37,9%; tra il 1990 e il 2012, dal Sud sono emigrati un milione e 300 mila persone, soprattutto laureati (1 su 4); e, anche dove si tenta di investire in formazione, i risultati sono scarsi: in Sicilia sono stati spesi quattro miliardi, negli ultimi cinque anni, eppure il tasso di

occupazione è sceso, in particolare quello femminile, diminuito del 5% (è al 29%).

Cambiamento esponenziale

Molti i cambiamenti indotti dalla tecnologia: nel 2020, la nuova informatica avrà trasformato il mondo in un'unica agorà; nel 2030, i lavori manuali saranno delegati alle macchine e agli immigrati; aumenterà il lavoro creativo, così come il numero dei *Neet* (*Not in education, employment or training*) che avranno accesso al consumo, ma non alla produzione.

L'evoluzione tecnologica sarà esponenziale: l'85% delle professioni in Unione Europea richiederà competenze digitali entro il 2020 e l'obiettivo europeo è fornire i fondamenti digitali a un milione di cittadini. Nel 2020, avremo 40 miliardi di dispositivi collegati, con un'opportunità di 20 trilioni di dollari e, già oggi, il digitale ha un impatto forte sulle decisioni di acquisto imponendo alle aziende di arruolare tra le proprie fila competenze e modelli digitali: ogni giorno, nel mondo otto persone su 10 sono connesse e usano lo smartphone 150 volte, in *multiple screen*; e, in Italia nel 2014 il 30% del mercato assicurativo (di 143 miliardi) è passato per i canali digitali, evidenziando l'assenza di confini tra on line e off line.

Il lavoro si costruisce insieme

Sul fronte lavorativo, il fenomeno sindacale è destinato a sparire e si andrà verso regole condivise e obiettivi comuni, superando il concetto di difesa. "Non serve più la contrattazione vecchio stile - conferma **Michele Tiraboschi**, professore ordinario di diritto del lavoro all'Università di Modena e Reggio Emilia - ma quella collettiva. Abbiamo bisogno di flessibilità e modelli formativi, per creare nuove competenze e un approccio diverso al concetto di impresa, intesa come valore e strumento di crescita e sviluppo della persona".

Il lavoratore sarà una risorsa che partecipa al lavoro con creatività e che opererà in reti di imprese e distretti di conoscenze. "Ma servono logiche bilaterali e nuovi strumenti assicurativi per affrontare i nuovi rischi e le nuove criticità".

Lo strumento più importante resta l'apprendistato, con percorsi di transizione scuola-lavoro per ragazzi dai 15 anni in su, come nel modello tedesco.

Non il controllo, ma i risultati

Riguardo all'organizzazione, si passerà dal modello gerarchico a quello circolare, interconnesso, crossfunzionale, trasparente nelle informazioni, con flessibilità oraria, molteplicità dei luoghi di lavoro, informazione condivisa e ben gestita e leadership basata non sul controllo ma sull'ingaggio e i risultati. (*continua a pag. 2*)



(continua da pag. 1) Un modello che Generali ha già adottato nella sua riorganizzazione interna. “Le risorse umane – racconta **Sergio Pirani**, responsabile organizzazione del lavoro – hanno avuto un ruolo chiave, grazie a una *people strategy* molto strutturata e a molte iniziative di coinvolgimento dei dipendenti che ci hanno consentito di raggiungere un livello di *engagement* dell’82%”. Tra i tanti strumenti utilizzati, il *reskilling*, attraverso la figura del tutor: “abbiamo investito fortemente sulle nostre persone, mettendole al centro, sviluppando nuovi skills e implementando la metodologia agile, che prevede team di lavoro crossfunzionali composti da membri di tutte le aree aziendali”.

Flessibilità, un fattore di successo

Per i *millennial*, a fare la differenza nella scelta del posto di lavoro è la modalità lavorativa di un’azienda. Consapevole di ciò, **Zurich** punta sullo *smart working*, concordato con le parti sindacali, secondo la formula: *dove, quando e come voglio lavorare*. “Questo strumento – conferma **Oliviero Bernardi**, direttore risorse umane di Zurich – produce risultati positivi (ambientali, di qualità di vita, di sostenibilità) e un aumento della produttività che nelle aziende raggiunge il 13%”. Il freno allo *smart working* è dato dalla mentalità laddove, per un responsabile, non è facile gestire una risorsa da remoto mantenendone alta la motivazione e costante la formazione: è più facile controllare il dipendente, che averne cura a distanza.

Il sindacato tra conservazione ed evoluzione

Se le imprese sembrano aver imboccato la strada dell’innovazione, non sempre si può dire lo stesso dell’altro attore. “Purtroppo – lamenta **Roberto Garibotti**, segretario nazionale **First Cisl** – il sindacato è ancora arroccato su logiche difensive e questo è un errore. Dobbiamo fare un salto di qualità, un’opera culturale nei confronti dei gruppi dirigenti, dove si avverte ancora molta resistenza”.

Di parere opposto è **Angelo Ferraro**, segretario nazionale di **Fna**, secondo cui il sindacato non è restio a gestire il cambiamento. “Al contrario – puntualizza – intravedo ritrosia nelle imprese, da parte di dirigenti e amministratori delegati, legati a un modo di lavorare antico. Viceversa, per favorire i nativi digitali, serve una reale volontà di gestire i fenomeni, insieme al sindacato”.

Accelerare il cambiamento

Tutti gli attori insistono sulla flessibilità, intesa anche come velocità nel dare risposte. E su questo punto è forte l’impegno di **Cattolica**, che ha ideato gli acceleratori di idee, tra cui *Cattolica Factory*, “che – spiega **Samuele Marconcini**, della direzione risorse umane – prevede il lavoro tra team diversi i quali, slegati dalle strutture organizzative, operano in via trasversale per agevolare il cambiamento”.

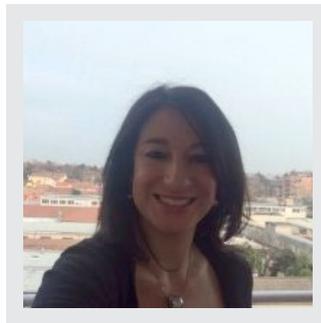
In sintesi, il segreto è, ancora una volta, nella rete e nella sinergia “perchè – conclude D’Angelo – la parola d’ordine è *Fare insieme*”.

Laura Servidio

COMPAGNIE

XL Catlin, Simona Fumagalli country manager per l’Italia

La compagnia ha riorganizzato il proprio assetto nel Sud Europa



XL Catlin ha annunciato la riorganizzazione della sua struttura assicurativa nell’Europa meridionale, area che comprende le attività in Francia, Italia, Spagna e Portogallo. **Bruno Laval**, già a capo dell’area, assume anche il ruolo di country manager per la Francia, mentre **Simona Fumagalli** viene promossa a country manager per l’Italia e **Josè Ramòn Morales** diventa country manager per la regione iberica. Le nomine, annunciate l’altro ieri, hanno effetto immediato.

Simona Fumagalli (nella foto) prende il posto di **Maurizio Castelli**, che ha lasciato la compagnia. In XL dal 2004, dopo le precedenti esperienze professionali in Zurich, Ace e Marsh, Fumagalli assume l’incarico conservando anche il suo precedente ruolo di chief underwriting officer professional indemnity – international financial lines.

B.M.

NEWS DA WWW.INSURANCETRADE.IT

Aec entra nei rischi ambientali

Aec entra nel business dei rischi ambientali con una soluzione chiamata *Light Green*. La società tratterà questo nuovo rischio grazie alla partnership con **Chubb**. L’ingresso di Aec nel mercato delle polizze a tutela dell’ambiente è favorito dalla legge 68 del 2015 che interviene sugli ecoreati, modificando e introducendo nuove norme sui reati ambientali.

Light Green potrà essere distribuita attraverso una piattaforma per la quotazione in tempo reale. Il prodotto ha come target le Pmi, con un fatturato fino a 50 milioni di euro.

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