

PRIMO PIANO

Cattolica Spa? Non c'è fretta

“Io e il cda pensiamo che l'efficienza di Cattolica possa aumentare a prescindere dalla trasformazione in Spa: vedrete che nel piano industriale faremo bene senza riforma societaria”. L'ingresso della Berkshire Hathaway di Warren Buffet nel capitale di Cattolica non significa per forza la trasformazione della compagnia in società per azioni, secondo quanto ha dichiarato l'ad del gruppo, Alberto Minali, intervenendo al 19esimo Annual Assicurazioni del Sole 24 Ore, in corso oggi a Milano.

La riforma societaria, ha ribadito, “è un'ipotesi ma al momento non è allo studio. L'ingresso di questo socio (Buffet, ndr) ci ha stupito, avevamo già rapporti con Berkshire di natura riassicurativa e chiaramente tutto ciò rappresenta un'opportunità di business”. Per Minali, la cooperativa è “un bellissimo sistema di governo che deve essere mitigato”, ma anche la Spa “ha problemi di governance”.

Infine, per quanto riguarda il piano industriale, che sarà svelato il 29 gennaio, un grande peso avrà la partnership con Banco Bpm, da cui Minali prevede un raddoppio del volume dei premi bancassicurativi.

Domani, su questo quotidiano, ci sarà un ampio resoconto della due giorni dell'Annual Assicurazioni, di cui Insurance Connect è media partner.

Fabrizio Aurilia

COMPAGNIE

Generali scommette sul welfare integrato

Dalla salute alla previdenza, dalla non autosufficienza ai flexible benefits: il Leone di Trieste dà vita a una nuova società, Welion, attraverso cui saranno sviluppati nuovi servizi rivolti a famiglie, imprese e lavoratori

Il welfare integrato come propulsore dello sviluppo di Generali in Italia. Quello che il Leone di Trieste considera “un territorio ancora inesplorato, ma in continua crescita” è l'area su cui il gruppo ha deciso di scommettere con la creazione di una società *ad hoc*: **Generali Welion**. La nuova realtà, presentata alla stampa ieri a Milano dal country manager e amministratore delegato di **Generali Italia, Marco Sesana**, offrirà servizi a tutto tondo nel campo del welfare integrato: dalla salute alla previdenza, dalla non autosufficienza ai flexible benefits.

SOTTO LA GUIDA DI ANDREA MENCATTINI

La nuova società sarà guidata da **Andrea Mencattini** nel ruolo di amministratore delegato, assistito da **Ivano Bosisio** in qualità di operations & customer excellence.

Quello del welfare integrato per famiglie, imprese e lavoratori è un settore che Generali considera strategico. Attraverso Generali Welion, che sarà pienamente operativa a partire dal 1° gennaio 2018, il Leone triestino punta a consolidare la propria posizione nel mercato italiano del welfare integrato, che a fine 2016 contava 1,8 milioni di clienti, con circa tre miliardi di euro di premi tra previdenza complementare e salute.

“Generali Welion – ha precisato Sesana – è una società di servizi, dunque non raccoglierà premi. Attraverso le potenzialità delle nuove tecnologie e lo sviluppo di partnership strategiche e collaborazioni con start up offrirà soluzioni all'avanguardia nel mondo della salute individuale e del welfare aziendale”.

I QUATTRO OBIETTIVI DELLA NUOVA SOCIETÀ

Sono quattro i principali obiettivi fissati da Generali per la neonata realtà. Il primo è quello di gestire le prestazioni sanitarie incrementando i livelli di servizio per il cliente (consulenza, assistenza, rimborso) e i network sanitari, supportando il rapporto tra pazienti e medici attraverso nuove tecnologie e piattaforme evolute.

(continua a pag. 2)



Un momento della presentazione



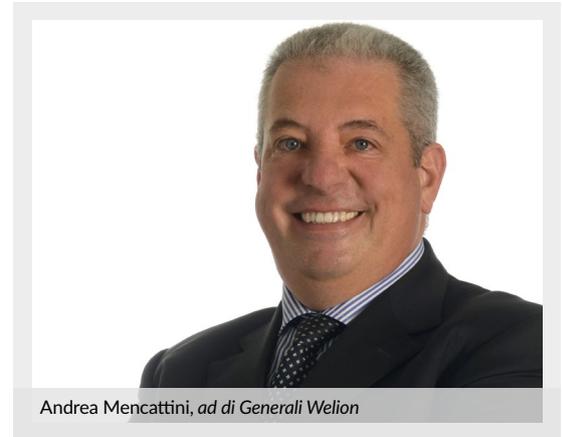
INSURANCE REVIEW su LINKEDIN

Seguici sulla pagina cliccando qui

(continua da pag. 1)

Il secondo obiettivo riguarda l'offerta di servizi di consulenza e gestione di welfare aziendale per le imprese anche attraverso piattaforme, sia proprietaria sia in partnership, di employee benefit per i dipendenti delle aziende: dalla gestione dei network sanitari allo sviluppo di nuovi network di servizio. Ulteriore obiettivo è quello di creare nuovi servizi personalizzati "anche non assicurativi", ha precisato Sesana, con riferimento, ad esempio, a carte dei servizi, accesso al network e percorsi di cura per un bacino potenziale di 10 milioni di clienti: "dobbiamo dare vita a un processo di engagement con il cliente, attraverso servizi di orientamento ampliando l'ottica dei servizi di welfare", ha aggiunto l'ad di Generali Italia.

Infine, c'è lo sviluppo commerciale, che da un lato passerà dalla gestione dei rapporti con partner istituzionali e associazioni di categoria, e dall'altro sarà sostenuto dalla rete distributiva di Generali Italia e **Alleanza**: "una rete - ha spiegato Mencattini - che riceverà il nostro supporto per offrire questi servizi alle tantissime imprese di piccole e medie dimensioni loro clienti, e in prospettiva anche alla clientela retail."



UN INVESTIMENTO DA 50 MILIONI DI EURO

Gli obiettivi della nuova società sono ambiziosi, come sottolineato anche dalla cifra che Generali ha deciso di investire in Welion: 50 milioni di euro che serviranno per sviluppare l'innovazione del modello operativo entro il 2021 e, più in generale, "per migliorare la qualità e l'accessibilità dei servizi in questo settore importante per il cittadino, per i lavoratori e per la crescita delle imprese", ha affermato Sesana, evidenziando che "innovare e semplificare sono le priorità strategiche per garantire i migliori servizi ai nostri clienti. Vogliamo - ha aggiunto - consolidare la nostra leadership sul mercato: entro il 2021 puntiamo ad aumentare del 25% i premi nel settore salute, e di 30 milioni di euro il risultato tecnico".

CENTO GIOVANI TALENTI DA ASSUMERE

Lo sviluppo di servizi sarà portato avanti anche attraverso partnership con start up. Da un lato, la compagnia ha lanciato *Generali health & welfare corporate accelerator* con **H-Farm**, con l'obiettivo di indentificare start up da incubare per sviluppare nuovi servizi ed esplorare nuovi modelli di business. Dall'altro ha dato vita a una *CallForGrowth* con **GrowItUp**, che ha visto la selezione di tre start up (Amiko, Neuron Guard, Nuvap Prosystem) per lavorare con Generali Italia allo sviluppo di nuovi servizi e prodotti in ambito salute e welfare. Oltre a ciò, Welion ha deciso di puntare sui giovani talenti, annunciando il proposito di assumere oltre 100 giovani entro il 2019.

UN TERRITORIO DA CONQUISTARE

Mencattini, ad della nuova società, ha messo l'accento sull'*expertise* di Generali Italia nel welfare integrato, "grazie ai vasti programmi di welfare che applichiamo ai nostri 15 mila dipendenti, alla conoscenza del mercato con *Welfare index Pmi* e alla nostra ampia offerta assicurativa. Attraverso Generali Welion offriamo consulenza e servizi di gestione su tutte le iniziative di welfare integrato: sanità, previdenza, non autosufficienza e flexible benefits".

Nel corso della presentazione di Welion è stato più volte sottolineato l'attuale contesto del mercato italiano, che mostra crescita importanti nel settore del welfare integrato, spinto anche dai vantaggi fiscali previsti dalle ultime leggi di Stabilità, ma ancora con bassi tassi di adesione. Secondo le stime nell'ambito della Sanità citate da Sesana, gli iscritti a fondi sanitari sono 7,5 milioni, pari al 33,6% degli occupati. Dal 2015 al 2016 la raccolta premi del mercato *salute* in Italia è cresciuta dell'8%. In tema di previdenza il numero di riscritti è di 7,8 milioni, pari al 34,2% degli occupati. Relativamente alla non autosufficienza, le persone coperte da Long term care sono 750 mila (il 3,3% della popolazione occupata), mentre sul fronte dei flexible benefit, tra il 2015 e il 2016 il 21% delle aziende ha avviato iniziative di welfare.

Beniamino Musto



RICERCHE

Gender gap: uno stop dopo 10 anni di progressi

Il report del World economic forum registra nel 2017 un ampliamento a livello globale della disparità di genere. È la prima volta dal 2006 che i dati mostrano un peggioramento

Educazione e istruzione, rappresentanza politica, opportunità lavorative ed economiche, salute e sanità: le donne hanno meno possibilità in tutti questi ambiti. Sono le quattro aree prese in considerazione dal *Global gender gap report*, l'indagine che il **World economic forum** realizza ogni anno dal 2006, e che quest'anno fotografa, per la prima volta dall'inizio delle rilevazioni, un peggioramento nella disparità di genere a livello globale. Dopo una decade positiva, un anno con un trend negativo su cui hanno inciso soprattutto gli ambiti del lavoro e della politica. È un dato che desta preoccupazione, perché sono proprio le aree in cui il gap è sempre stato più ampio ma anche quelle che stavano registrando i progressi più rapidi e hanno ora subito una brusca frenata. Continuando con il ritmo attuale, si arriverà a eliminare il *gender gap* globale soltanto tra cento anni, mentre basandosi sulle rilevazioni dell'anno scorso ne sarebbero bastati 83. Secondo il World economic forum, alle donne serviranno addirittura 217 anni per raggiungere la parità nell'ambito del lavoro.

Le aree geografiche più avanzate

Sono 144 i Paesi presi in esame. È l'Islanda a presentare la più alta parità di genere: qui è stato eliminato l'88% del divario, a fronte di una media mondiale del 68%. Al secondo e terzo posto si trovano rispettivamente Norvegia e Finlandia, e al quinto la Svezia, il che porta l'Europa occidentale a essere considerata come l'area geografica in cui le donne hanno più possibilità. Stupiscono il quarto posto del Ruanda e il sesto del Nicaragua, due Paesi che sono riusciti a fare grandi progressi nonostante si trovino in due Regioni, l'Africa sud sahariana e l'America centrale, che mediamente non consentono grandi opportunità. In fondo alla classifica, risalendo dall'ultimo posto, si trovano Arabia Saudita, Turchia, Giappone, India e Cina, paesi legati a una visione della donna arretrata. Sono la Francia e il Canada ad aver guadagnato più posizioni rispetto all'anno scorso, mentre gli Stati Uniti sono crollati al 49esimo posto (nel 2006 erano al 23esimo).



L'Italia migliora solo nella politica

Nella classifica dell'uguaglianza di genere, il nostro Paese è sceso quest'anno all'82esimo posto su 144 posizioni, con un crollo evidente dal 41esimo del 2015 e dal 50esimo dell'anno passato. Un peggioramento continuo, su cui pesa soprattutto l'ambito del lavoro, in primis il problema della differenza nella retribuzione, per cui siamo in 126esima posizione. La disparità non può essere motivata dal fattore temporale, dal momento che le italiane lavorano mediamente di più (512 minuti al giorno contro i 453 dei colleghi maschi). Ulteriore dato negativo è il tasso di disoccupazione, che per le donne si assesta al 12,8% mentre per gli uomini si ferma al 10,9%. Il *gender gap* in Italia si è leggermente ristretto nell'ambito della politica, mentre è peggiorato nell'area salute e sanità, in cui siamo passati dal 77esimo posto del 2006 all'attuale 123esima posizione, con una variazione sensibile nell'aspettativa di vita in salute, che per le donne è calata a 73,7 anni dai 74 anni del 2016, mentre per gli uomini è salita a 71,8 da 71. Non siamo d'esempio neanche nelle opportunità economiche che la società offre alle donne: oggi 117 Paesi fanno meglio di noi (nelle prime rilevazioni erano 86). Alla voce istruzione ed educazione, il gap sembra apparentemente quasi chiuso, con alcuni campi che però restano ad appannaggio maschile, come l'information and communication technology, dove le donne sono una minima frazione dei laureati.

La diversity è un vantaggio per tutti

Sono diversi gli studi che dimostrano come il superamento del *gender gap* potrebbe portare notevoli benefici economici. Nello specifico, secondo il World economic forum, il Pil globale aumenterebbe di circa 5,3 trilioni di dollari entro il 2025 se in quest'arco di tempo si riuscisse a diminuire la disparità di genere di un ulteriore 25% rispetto alla situazione attuale. (continua a pag. 4)



(continua da pag. 3)

I vantaggi variano a seconda dei Paesi: si passa dai 250 miliardi di dollari del Regno Unito ai 1.750 degli Usa e i 550 del Giappone, fino ai 2,5 trilioni della Cina. Quando si parla di disparità di genere si pensa immediatamente a una sotto-rappresentazione del genere femminile ma non è così in tutti i campi. Se le donne sono meno numerose nei settori dell'ingegneria, della costruzione, dell'informatica e della tecnologia, il discorso si inverte per ambiti come quello dell'istruzione, della salute e del benessere e della comunicazione. Mantenere una tale segmentazione significa perdere il potenziale che deriva da una maggiore diversità di genere, traducibile in varietà di creatività e idee, capacità di ragionare e vedere le cose in modo diverso, miglioramento della coesione di gruppo e della capacità decisionale. Un'enorme possibilità di crescita per tutte le imprese.

Perché non si raggiunge la parità di genere?

Alla base del gender gap attuale ci sono centinaia di anni in cui donne e uomini hanno rivestito ruoli diversi e ben distinti, un retaggio culturale che in molti Paesi si fatica a superare. Ciò è evidente soprattutto nell'ambito lavorativo e (anche di conseguenza) economico. Nei Paesi in cui l'accesso all'istruzione non presenta più limitazioni di genere, la difficoltà di trovare risorse femminili adeguatamente formate e preparate non può più essere utilizzata come motivazione. Secondo il World economic forum, il problema è, anche qui, culturale, come dimostra il fatto che nelle aziende guidate da donne il gender gap è minore.

Nonostante l'attenzione verso il tema della presenza femminile nei ruoli dirigenziali delle imprese stia migliorando, la diversità di trattamento tra uomo e donna è ancora un dato di fatto. Una recente ricerca di **Anra**, focalizzata sul mercato italiano, ha analizzato proprio questo tema e ha rilevato che nel nostro Paese nel 55% delle aziende permangono pregiudizi di genere e nel 38% esistono disparità di trattamento ai fini della carriera professionale. È ancora maggiore la percentuale (61%) di chi riconosce l'esistenza di un *gender pay gap*, una differenza nella retribuzione salariale di uomini e donne a parità di livello professionale. Come evidenziato sopra, sono numerose le evidenze del fatto che superare tali disparità porterebbe a vantaggi non solo per le imprese ma anche per la società intera. Secondo il report, una possibilità di superare l'impasse attuale starebbe nella collaborazione tra pubblico e privato, per promuovere leggi e iniziative che avvicinino i Paesi più arretrati a quelli che, a oggi, guidano la classifica.

Chiara Zaccariotto

NORMATIVA

Legge Gelli-Bianco, il punto sui decreti attuativi

Entro gennaio saranno affrontate la retroattività e l'ultrattività delle polizze, i requisiti minimi per le assicurazioni e le autoassicurazioni e l'istituzione del Fondo di garanzia per i pazienti danneggiati

Un convegno di **Assiteca** ha messo a confronto legislature, operatori e istituzioni sulla nuova responsabilità sanitaria alla luce della legge Gelli-Bianco. Presente all'incontro **Federico Gelli**, deputato relatore della nuova legge: "per la prima volta introduciamo il diritto alla sicurezza delle cure come parte integrante del diritto costituzionale alla salute. Il *risk management* viene messo a regime per tutte le strutture sanitarie", ha spiegato Gelli che ricorda che è già stato varato il decreto attuativo che istituisce l'*Osservatorio nazionale* presso l'**Agenas**, con le Regioni che sono adesso chiamate a rilevare i dati. "È necessario passare dalla documentazione sanitaria cartacea, che è da terzo mondo, a quella elettronica", dice Gelli che sottolinea l'importanza dell'altro decreto attuativo già approvato sui requisiti delle società scientifiche accreditate che "riduce la giungla delle 600 società che esistevano fino a oggi".

Questo il calendario dei prossimi passi normativi, ricordati dal deputato: "entro un mese arriverà il decreto attuativo che definirà le modalità di definizione delle linee guida da parte dell'Istituto Superiore di Sanità. Entro gennaio ci sarà un unico decreto attuativo che affronterà la retroattività e l'ultrattività delle polizze; i requisiti minimi per le assicurazioni e le autoassicurazioni; l'istituzione del *Fondo di garanzia* per i pazienti danneggiati presso la **Consap**, che sarà sostitutivo del *Fondo di solidarietà* previsto dal decreto **Balduzzi**, che invece verrà abrogato grazie all'approvazione anche da parte del Senato (dopo il via libera della Camera) del decreto sulle professioni sanitarie".

Alessandro Giuseppe Porcari



Da sinistra: Enzo Grilli, Federico Gelli e Gabriele Giacomini

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

L'RC AUTO VERSO NUOVI VALORI COMPETITIVI

Chairman Maria Rosa Alaggio *Direttore di Insurance Review e Insurance Trade*

09.00 - 09.30 - Registrazione

09.30 - 09.50 - **Rc auto, scenario di mercato e centralità della tecnologia**

*Roberto Carbone, senior manager Hspi
Marco Lanzoni, responsabile mercato finance di Scs Consulting*

09.50 - 10.10 - **Legge concorrenza: quale competitività per il settore assicurativo?**

Maurizio Hazan, studio legale Taurini-Hazan

10.10 - 10.30 - **Il Ramo auto nell'era del multiaccess, tra sconti e servizio**

Diego Palano, responsabile assicurazioni di Facile.it

10.30 - 10.50 - **Tecnologia dell'auto ed evoluzione normativa: il cliente al centro della trasformazione**

Marco Lovisetto, general manager di Doctor Glass

10.50 - 11.30 - Coffee break

11.30 - 11.50 - **Luci e ombre della Riforma dell'Rc auto**

*Umberto Guidoni, responsabile servizio auto Ania
Alessandro Santoliquido, amministratore delegato e direttore generale di Amissima Assicurazioni*

11.50 - 12.10 - **Rc auto, sostenibilità e valore per il cliente**

*Nino D'Onghia, direttore tecnico di Tua Assicurazioni
Roberto Serena, responsabile flotte auto di Generali Italia*

12.10 - 12.30 - **Il Ramo auto nel nostro Paese secondo Sara Assicurazioni**

Alberto Tosti, direttore generale di Sara Assicurazioni

12.30 - 13.00 - Q&A

13.00 - 14.00 - Pranzo

14.00 - 14.20 - **Gestione sinistri e customer experience: Il cliente al centro**

Antonello Zitelli, responsabile della comunicazione di Sogesa

14.20 - 14.40 - **L'auto autonoma, una rivoluzione sociale**

*Andrea Cerroni, associate professor of sociology and communication of knowledge,
head of master in science communication and sustainable innovation dpt. of Sociology
and social research, Università degli studi Milano-Bicocca*

14.40 - 15.00 - **La tecnologia al servizio della customer experience: l'evoluzione della Digital Insurance**

Roberto Polli, Global Head of telematics sales di Vodafone Automotive

15.00 - 15.20 - **Operazione Mercurio Eye Insurance, collaborazione per la sicurezza**

*Carlotta Gallo, dirigente sezione Polizia stradale Milano - Polizia di Stato
Umberto Guidoni, responsabile servizio auto Ania
Francesco Morselli, dirigente del Reparto Prevenzione Crimine Lombardia, Commissario capo - Polizia di Stato*

15.20 - 15.40 - **Modello gestionale sinistri: evidenze numeriche e aree di innovazione**

*Giovanni Campus, direttore generale di Msa Multi Serass
Fabio Piras, claims operations manager di Msa Multi Serass*

15.40 - 17.00 - **TAVOLA ROTONDA. Antifrode: dalla legge alle attività di contrasto quotidiano**

*Giovanni Cannavò, presidente dell'associazione Melchiorre Gioia
Lorenzo Fiori, responsabile unità antifrode di Reale Group
Paolo Masini, direttore sinistri di Cattolica Assicurazioni
Gaetano Occorsio, direttore sinistri di Sara Assicurazioni
Mirella Restelli, chief claims officer di Zurich Italia
Massimo Toselli, direttore sinistri di Amissima Assicurazioni
Massimo Treffiletti, dirigente responsabile servizio Card accordi associativi antifrode di Ania*

17.00 - Chiusura lavori

Main sponsor:



Official sponsor:



Iscriviti su www.insurancetrade.it
Scarica il programma completo

WORKSHOP

IFRS 17 IN PRATICA

27 NOVEMBRE 2017

MILANO — LaGare Hotel Milano, Via G.B. Pirelli 20, 20124 — 9.30 - 13.00

AGENDA :

9.30 – 10.00 - Welcome coffee e registrazione

10.00 – 10.30 - Gli aspetti strategici e l'impatto sul business
Ed Morgan, Milliman managing director Italy & CEE

10.30 – 11.10 - IFRS 17 in pratica, le principali sfide, il processo di transizione
Henny Verheugen, Milliman, principal

11.10 – 11.30 - Coffee break

11.30 – 12.00 - IFRS 17: Prevedibili impatti dal punto di vista di Generali
Massimo Tosoni, head of group accounting policy & reporting, Assicurazioni Generali

12.00 - 12.45 - An advanced solution to IFRS 17
*Luca Cavaliere, Milliman, principal
Amritpal Khangura, Milliman LTS consulting actuary*

12.45 – 13.00 - Q&A

13.00 - Chiusura lavori e pranzo a buffet



Il workshop si rivolge ad amministratori delegati, direttori generali, CFO, responsabili delle funzioni attuariali e bilancio.

Iscriviti su www.insurancetrade.it

Scarica il programma completo