

PRIMO PIANO

Si lavora al Fondo per il vita

I lavori per l'istituzione del Fondo di garanzia per il settore vita sarebbero in fase avanzata. A rivelarlo, rispondendo alla Camera a un'interpellanza urgente, il sottosegretario al Lavoro, Claudio Durigon. "Dalle informazioni disponibili verso l'amministrazione – ha spiegato l'esponente del Governo – risulta che i lavori per la predisposizione dello statuto sono in fase avanzata".

Il Fondo previsto dalla legge di Bilancio 2024 "è un organismo di natura privatistica, interamente finanziato dalle imprese assicurative aderenti e istituito per tutelare gli aventi diritto in caso di liquidazione coatta, con un massimale di 100mila euro per ciascun assicurato. La dotazione obiettivo del Fondo – ha aggiunto Durigon – è pari ad almeno lo 0,4% delle riserve tecniche vita delle imprese aderenti, corrispondente a una stima superiore ai 3 miliardi di euro".

L'assemblea costitutiva del Fondo, ha ricordato il sottosegretario, si è tenuta il 13 dicembre scorso a seguito della nomina del collegio promotore istituito con decreto del Mef, di concerto con il Mimit e sentito l'Ivass: in tale sede, ha spiegato, "è stato nominato il comitato di gestione provvisorio, incaricato di redigere lo statuto e trasmetterlo all'Ivass per l'approvazione". Per la news completa, [clicca qui](#).

Beniamino Musto

FORMAZIONE

La formazione tra personalizzazione e tecnologia

Al di là dell'obbligo normativo, l'apprendimento di nuove competenze è sempre più orientato a rispondere alle sfide del settore assicurativo, dalle nuove tecnologie alla convivenza tra generazioni, fino all'evoluzione della clientela. Per questo è utile che l'attività didattica possa essere modulata e personalizzata sugli effettivi obiettivi che ci si pone

Quando si parla di modificare il modello di business, di integrazione delle nuove normative nei processi, di conoscenza del cliente e di adozione di tecnologie, si parla delle sfide che oggi interessano il settore assicurativo. Per fare un salto di qualità, la conditio sine qua non è che tutti gli attori (manager, dipendenti, intermediari) siano consapevoli del cambiamento e siano disposti a mettersi in gioco per aggiornarsi e migliorarsi. La formazione è lo strumento attraverso il quale il settore assicurativo si migliora crescendo nelle competenze. Come per gli altri processi interni, anch'essa si confronta con un ambiente di mercato e tecnologico che negli ultimi anni è mutato e che fa emergere nuove esigenze.

"La prima cosa che è cambiata è il contesto normativo, e questo ha modificato tutte le regole del gioco. Inoltre, sono evoluti i clienti, più consapevoli delle loro esigenze e in cerca di precise risposte: questo induce le compagnie e le reti a cambiare il modello di proposta, che si orienta sempre più verso l'analisi dei rischi e la consulenza", osserva **Viviana Dabusti**, ceo di **V-Docet**, società di formazione recentemente fondata insieme a **Matteo Carbone** e **Andrea Silvello** unendo le rispettive competenze nel settore assicurativo. La visione della ceo sulle esigenze formative del comparto è filtrata dalla sua competenza attuariale e dai 25 anni di esperienza nella formazione verso compagnie e intermediari.

(continua a pag. 2)



© CSA - Pexels



INSURANCE
REVIEW

è su **LinkedIn**

Segui la nostra pagina



(continua da pag. 1)

L'IMPORTANZA DEL FATTORE UMANO

Parlando dei contenuti didattici più richiesti, al primo posto ci sono gli adempimenti normativi, che tra **Ivass**, antiriciclaggio, Gdpr, cyber e sostenibilità coprono l'80% della formazione; la parte restante è l'impegno nel **reskilling** o su temi afferenti alla sostenibilità **Esg** come il **climate change**, o il **D&I**. L'introduzione dell'**AI** nei processi operativi sta trasformando le esigenze formative del settore. Si registra una crescente richiesta di percorsi che aiutino a comprendere il cambiamento tecnologico in atto e a utilizzare in modo consapevole i nuovi strumenti digitali abilitati dall'**AI**.

Questa trasformazione coinvolge sia gli strumenti di produttività personale sia le soluzioni più avanzate, dall'analisi semantica dei documenti, fino all'utilizzo di modelli predittivi per l'ottimizzazione delle attività commerciali. "La nostra proposta formativa – spiega Dabusti – si concentra sull'applicazione concreta di queste tecnologie nel contesto lavorativo quotidiano, con l'obiettivo di accrescere l'efficienza operativa, la precisione dei processi e il valore percepito dal cliente".

Rispetto al passato, le compagnie hanno una maggiore attenzione verso i clienti e la tecnologia supporta questa inclinazione offrendo molti strumenti che facilitano il contatto. Serve però parlare nel modo giusto e capire chi si ha davanti. "Come formatori, lavoriamo molto su come impostare l'analisi dei rischi nell'ottica del ciclo di vita del cliente: non possiamo ignorare che secondo la fase della vita di ognuno le esigenze e i rischi sono differenti e così anche le sue disponibilità finanziarie. Di conseguenza, la consulenza deve andare verso prodotti che evolvono con il cliente, serve creare con lui un percorso, mantenerlo al centro", spiega Dabusti, che evidenzia ulteriori sfide. "Va considerato che le nuove generazioni – continua Dabusti – hanno esigenze e abitudini diverse rispetto a quelle che avevano le precedenti alla stessa età; il prodotto per il ventenne di oggi non può essere uguale e soprattutto non può essere proposto con le stesse modalità. Il cliente di oggi vuole avere costante accessibilità alle informazioni e alle possibilità di scelta, vuole poter confrontare i prodotti ed è sensibile al tema del **climate change**".

PER PRIMA COSA, IMPARARE A GESTIRE IL CAMBIAMENTO

Il tema del fattore umano e della differenza tra generazioni riguarda anche gli ambienti di lavoro. I giovani che approcciano il mondo del lavoro lo fanno in maniera diversa rispetto ad anni fa e si confrontano con persone più ricche di esperienza e conoscenze ma con una visione differente, e spesso diffidente verso il cambiamento. "Tra le compagnie e tra gli intermediari ci sono realtà storiche e consolidate che hanno imparato a mettersi in discussione, hanno cambiato i modelli organizzativi e modificato la professione dell'assicuratore", riflette Dabusti. "Ad esempio, se la nuova frontiera è l'**AI**, la formazione entra in gioco per aiutare i collaboratori delle compagnie e gli intermediari a usarla in modo corretto, con l'obiettivo di integrare questa novità, così come tutte le altre, in modo pratico ed efficace nell'organizzazione del lavoro". La chiave di tutto è però nell'imparare a gestire il cambiamento, "per formare il **mindset** necessario a viverlo serenamente e sapersi innovare".

L'INNOVAZIONE COME MEZZO E FINE

C'è, quindi, una complessità di tematiche, di utenza, di obiettivi da raggiungere, che va oltre l'approccio finalizzato all'obbligo formativo per creare un reale valore aggiunto che porti beneficio a tutto il sistema. Secondo Dabusti, la proposta esperienziale e la tecnologia possono essere utili a rendere il percorso formativo più coinvolgente. Ma, prima ancora, è necessario costruire un percorso che incontri tutti gli obiettivi del committente, quelli primari così come altre possibili finalità secondarie utili al coinvolgimento, alla coesione, alla crescita personale. Per un impatto reale e duraturo sullo sviluppo delle competenze e sull'evoluzione del business, è essenziale che l'esperienza formativa e i contenuti siano progettati su misura. Devono cioè considerare le specificità del contesto, incluse le dinamiche interne, la cultura aziendale, le priorità strategiche e il modello operativo del committente.

Un aiuto può arrivare dalle tante soluzioni tecnologiche oggi disponibili, il cui utilizzo in questo contesto diventa l'occasione per conoscerle meglio e apprendere il funzionamento. "La tecnologia aiuta a creare strumenti per orientare il percorso agli obiettivi e per coinvolgere i partecipanti, ma agevola pure l'attività di feedback durante e dopo il corso", spiega Dabusti. "Il monitoraggio è utile a radicare il lavoro svolto, a rendere i partecipanti attori della formazione che viene così vissuta non come un obbligo ma sentendosi parte attiva", sottolinea. Moduli **blended**, realtà aumentata o virtuale, **metaverso**, **gamification**, sono alcuni esempi di soluzioni che possono arricchire la metodologia didattica. In fin dei conti, conclude Dabusti, "innovare è raggiungere l'obiettivo nel modo più efficace".



© Fox - Pexels

Pensioni, le preoccupazioni dei giovani in Europa

Un report dello European Youth Parliament, realizzato in collaborazione con Insurance Europe, pone la necessità di un sistema più equo e solido per garantire la sostenibilità a lungo termine dell'assetto previdenziale e l'adeguatezza degli assegni che le giovani generazioni percepiranno una volta uscite dal mercato del lavoro

Un sistema previdenziale più equo, solido, sicuro e sostenibile, capace di mantenere le sue promesse e di reggere l'urto di trend strutturali che stanno mettendo a dura prova la tenuta del welfare state. È quanto chiedono oggi i giovani cittadini dell'Unione Europea, ossia i pensionati di domani, sempre più preoccupati per la sostenibilità a lungo termine dell'attuale assetto previdenziale e per l'adeguatezza degli assegni che si ritroveranno a percepire una volta che saranno usciti definitivamente dal mercato del lavoro. La posizione è stata messa nero su bianco in un recente rapporto dello **European Youth Parliament**, che è stato realizzato in collaborazione con **Insurance Europe** e che è stato presentato in occasione della **European Retirement Week**. "Il paper – ha affermato **João Silva**, uno degli autori del rapporto – si è rivelato una formidabile opportunità di formazione per tutte le persone che sono state coinvolte, generando una call to action particolarmente rilevante per assicuratori, imprenditori e decisori pubblici. Speriamo – ha proseguito – che tutto ciò possa contribuire a portarci in un futuro con più educazione finanziaria, sicurezza ed equità per tutti".

L'esigenza di una simile riflessione nasce dalla consapevolezza che i sistemi previdenziali risultano al momento soggetti a una pressione che difficilmente potranno sostenere ancora a lungo. Le ragioni di un simile scenario sono ormai note da tempo: invecchiamento della popolazione, evoluzione dei mo-

delli di lavoro e crescita della disuguaglianza. E richiedono adesso il coraggio di prendere decisioni chiare e mirate che possano contribuire a salvaguardare i sistemi previdenziali per come siamo abituati a conoscerli. Il rapporto finisce, a tal proposito, per avanzare qualche proposta: garantire una pensione pubblica minima, riconoscere il lavoro di assistenza e le interruzioni di carriera, sostenere il risparmio privato, favorire l'adesione automatica ai fondi pensione professionali, estendere la copertura anche a chi svolge un lavoro atipico e, infine, incentivare l'educazione finanziaria, soprattutto fra le donne e i gruppi più vulnerabili. Senza una simile riforma, scrivono i curatori del rapporto, le giovani generazioni "si troveranno a dover sostenere un pensionamento tardivo e una minore sicurezza finanziaria".

Un sistema più equo

"Questo rapporto dimostra quanto i giovani percepiscano l'importanza dell'attuale sfida previdenziale in Europa", ha commentato **Nicolas Jeanmart**, head of personal and general insurance di Insurance Europe. "Alcune delle loro proposte – ha aggiunto – sono pienamente in linea con le priorità della nostra industria, come il riconoscimento di percorsi diversificati di carriera, il sostegno al risparmio privato per integrare le pensioni statali e il miglioramento dell'educazione finanziaria".

Sono tre i punti critici che, secondo i curatori del rapporto, meritano una particolare attenzione: equità, lavoro e reddito. Per quanto riguarda il primo elemento, il paper evidenzia che "i gap pensionistici riguardano in maniera sproporzionata soprattutto donne, persone con disabilità, lavoratori con interruzioni di carriera e tutti coloro che siano impiegati in maniera atipica, a cominciare dagli addetti della cosiddetta *gig economy*".

Sono loro, secondo il rapporto, quelli che rischiano maggiormente di patire gli effetti perversi di un sistema previdenziale che già oggi non pare pienamente in grado di tutelare le generazioni più anziane dal rischio di scivolare in una condizione di povertà o di esclusione economica e sociale. Il tasso di sostituzione si ferma mediamente a circa il 60% dell'ultimo stipendio e le spese per l'assistenza aumentano con l'avanzare dell'età.

(continua a pag. 4)



(continua da pag. 3)

Ecco allora la necessità di una serie di interventi strutturali, come l'innalzamento del reddito minimo garantito dalla pensione pubblica, la creazione di un sistema di credito che tenga conto dei periodi di disoccupazione, caregiving, malattia e lavoro domestico non retribuito, l'introduzione di un sistema di sovvenzioni pubbliche per i giovani all'inizio della loro carriera e per chi percepisce redditi bassi per consentire anche a loro di costruirsi un pilastro integrativo e, più in generale, maggiori investimenti per i giovani e per gli anziani.

La questione del lavoro

Il grande tema del lavoro riguarda invece proprio i giovani. Il rapporto, a questo riguardo, afferma senza troppi mezzi termini che chi sta entrando adesso nel mercato del lavoro "riceverà una pensione pubblica che sarà molto probabilmente più bassa e dovrà quindi contribuire maggiormente con i propri risparmi alla costruzione di una pensione sicura". Il paper evidenzia che i giovani attualmente tendono a firmare il loro primo contratto più tardi rispetto alle precedenti generazioni, restano meno presso lo stesso datore di lavoro, hanno carriere più discontinue e spesso lavorano in paesi diversi da quello di nascita o di formazione. A tutto ciò si somma poi la diffusione di forme di lavoro atipico che nel lungo periodo possono avere pesanti ripercussioni sull'adeguatezza dell'assegno previdenziale. Il risultato è che al momento c'è il serio rischio che le giovani generazioni non siano messe nelle condizioni di risparmiare a sufficienza per garantirsi una pensione dignitosa, in linea con le proprie aspettative e con il loro stile di vita.

Anche in questo caso, la riflessione dei curatori del rapporto si traduce in una serie di proposte: sostenere la creazione di schemi nazionali pensionistici collettivi destinati ai lavoratori che non siano coperti dal primo e dal secondo pilastro; promuovere schemi pensionistici user-friendly che, grazie magari a interfacce digitali intuitive, possano consentire di monitorare l'accumulo dei risparmi; favorire la portabilità dei prodotti pensionistici nei paesi dell'Unione Europea; e infine introdurre incentivi fiscali e previdenziali per occupazioni part-time una volta che si è usciti definitivamente dal mercato del lavoro.

Ancora poco risparmio previdenziale

Infine, per quanto riguarda la questione del reddito, il rapporto sottolinea che i giovani non stanno risparmiando abbastanza per gestire l'evoluzione dell'attuale assetto previdenziale. Il terzo pilastro risulta in particolare poco sviluppato, soprattutto se confrontato con quanto avviene in altri mercati: il rapporto fra asset previdenziali e Pil nell'Unione Europea era fermo nel 2022 al 32%, con il 142% degli Stati Uniti e il



© Matthias Zomer - Pexels

100% del Regno Unito. La scarsa propensione degli europei all'investimento previdenziale è dettata da diversi fattori, primo fra tutti la paura di incappare in perdite finanziarie sulla scia e sul ricordo di quanto avvenuto nel corso degli anni 2000. Ecco perché, come illustra il rapporto, una sfida fondamentale per l'Unione Europea è "promuovere la fiducia dei cittadini verso il mercato e, più in generale, verso il sistema previdenziale". Qualcosa, almeno da qualche parte, è già stato fatto: il rapporto cita il caso degli sforzi messi in campo da Danimarca, Svezia e Paesi Bassi, che da soli si intestano attualmente il 60% degli asset detenuti da fondi previdenziali in tutto il continente.

Molto altro si potrebbe tuttavia ancora fare. Le ultime indicazioni del rapporto sono piuttosto semplici: considerare l'introduzione di sistemi obbligatori di investimento previdenziale, ridurre le possibilità di uscita anticipata dai fondi di secondo e terzo pilastro; rafforzare l'unione del risparmio e degli investimenti; e rivedere anche la disciplina dei Pepp. Sullo sfondo resta poi la questione dell'educazione finanziaria. Il report evidenzia in chiusura che, secondo l'Eurobarometro 2023, soltanto il 18% della popolazione nell'Unione Europea poteva vantare una conoscenza approfondita della materia. Difficile pensare che qualcuno che non sappia cosa sia un fondo pensione possa un giorno pensare di aderire a uno strumento di risparmio previdenziale.

Giacomo Corvi

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

L'Assicurazione che cambia: AI, Dati e Tecnologia

18 Settembre 2025 | 14:00 - 18:30

Hotel Bianca Maria Palace

Viale Bianca Maria, 4 - Milano



Insurance
Connect

in collaborazione con

OCTO

La competitività nell'assicurazione auto si gioca su strategie in grado di attribuire valore e qualità ai dati sviluppando progettualità, basate anche sull'intelligenza artificiale, che coinvolgono le attività di underwriting e pricing, il marketing, la gestione dei sinistri. L'obiettivo è trasformare le potenzialità dei dati in capacità di misurare il rischio, costruire modelli di business, personalizzare l'offerta, potenziare l'area sinistri e il contrasto alle frodi. Intorno ai dati si sviluppano politiche per il rigore tecnico, processi favoriti dalla digitalizzazione, così come una molteplicità di prodotti e servizi per una relazione evoluta con il cliente, sempre più integrati in un ecosistema della mobilità.

Programma

14:00 - 14:30 Registrazione

14:30 - 14:40 Benvenuto ai partecipanti e apertura lavori

Maria Rosa Alaggio, direttore di Insurance Review e di Insurance Trade
Corrado Sciolla, ceo di OCTO

14:40 - 15:00 In conversazione con...

Matteo Carbone, fondatore e direttore dell'IoT Insurance Observatory

15:00 - 16:10 Tavola rotonda – Dal prodotto auto ai servizi integrati per l'ecosistema della mobilità

Giuseppe Benincasa, segretario generale di Aniasa
Marco Brachini, direttore marketing, brand and customer relationship di Sara Assicurazioni Generali Jeniot *
Matteo Lazzarini, dirigente della Direzione Generale Ambiente e Clima - Struttura Aria, Regione Lombardia
Gianfilippo Lena, ad di Telepass Assicura
Maurizio Rainò, head of claims di Axa Italia
Giampiero Rosati, procurement director di Ayvens
Corrado Sciolla, ceo di OCTO
Moderà: Maria Rosa Alaggio, direttore di Insurance Review e di Insurance Trade

16:10 - 17:10 Tavola rotonda – Digitalizzazione, telematica e AI per lo sviluppo dell'assicurazione auto

Marco Cuffia, direttore tecnico danni di Reale Mutua
Riccardo Gili, head of innovation, telematics, antifraud & international claims departments di Axa Italia
Eugenio Lamberti, regional leader sales Italy di OCTO
Elena Repetto, chief operationing officer e chief technology officer del Gruppo Helvetia Italia
Matteo Sardo, head of risk and data analytics di ConTe.it
Francesco Tomasoni, responsabile IT-Architetture di business e innovazione di Vittoria Assicurazioni
Moderà: Maria Rosa Alaggio, direttore di Insurance Review e di Insurance Trade

17:10 - 17:20 Conclusioni e ringraziamenti

17:20 - 18:30 Networking cocktail

* *Invitato a partecipare*

CLICCA QUI per iscriverti