

UN DIVARIO da SUPERARE CON I FATTI

Pur in presenza di diversi passi in avanti, il mondo assicurativo, nonostante la valutazione positiva degli impatti e delle ricadute derivanti da una maggior diversità in ambito organizzativo, rimane spesso ancorato a una visione tradizionale

di **LIA TURRI**, partner e Emea diversity & inclusion leader di PwC

Nell'ambito della 18ª Global ceo survey che PwC conduce annualmente (indagine a livello mondiale che fotografa il livello di fiducia di oltre 1300 ceo nel mondo sullo sviluppo globale e del proprio business, nonché i trend in atto nel mercato e le strategie) abbiamo chiesto agli amministratori delegati se avessero una strategia per promuovere la diversità e l'inclusione o se avessero intenzione di adottarne una.

Nel mondo finanziario, il settore assicurativo si è distinto con l'80% dei ceo che ha risposto positivamente verso il 78% del mondo bancario e il 47% della gestione del risparmio.

Nel settore finanziario anche le autorità di vigilanza risultano attive nel promuovere una maggiore diversità. Ad esempio la stessa **Consob** ha di recente prodotto un quaderno di finanza *Board diversity across Europe* e l'**Eba**¹ promuove la diversità nei consigli di amministrazione per incrementare la diversità dei punti di vista e ridurre il rischio di un'unicità di vedute. È naturale pensare che il comparto assicurativo seguirà questa tendenza, favorendo

il cambiamento in atto.

La differenza tra grandi gruppi e realtà locali

Più del 75% degli amministratori delegati del settore assicurativo che hanno già adottato una strategia di *D&I* ne vedono chiaramente i benefici, in quanto ritengono che abbia delle ricadute positive in termini di attrattività dei talenti, sulla performance aziendale e sull'innovazione.

Non sempre tuttavia le strategie sono sufficienti e rimane un divario significativo tra quanto dichiarato e le aspettative di coloro che lavorano nel mondo assicurativo, nonché la percezione dei loro clienti.

Il comparto assicurativo italiano oggi beneficia della presenza di alcuni campioni nazionali e di gruppi assicurativi di matrice estera. La presenza di questi ultimi è stata senz'altro positiva per la possibilità di importare *best practice* a livello internazionale e metterle in pratica con ricadute sull'intero comparto. È un trend trasversale a diversi settori che

evidenzia come le organizzazioni che operano su scala globale siano maggiormente promotrici di ambienti organizzativi inclusivi rispetto a società che operano localmente.

È altresì possibile osservare la presenza di operatori nazionali nel settore assicurativo, come **Generali** o **Poste Vita**, che evidenziano una sensibilità rispetto alla diversità e specificamente alla diversità di genere. Ne è prova la rappresentanza femminile nei consigli di amministrazione e la presenza donne in ruoli di responsabilità, dato positivo rispetto ad altri settori, ove in alcuni casi la rappresentanza femminile è pressoché assente.

Uno stimolo all'innovazione

Una recente indagine condotta sulle *Millennials* (nate tra il 1980 e il 1995) che lavorano nel settore assicurativo evidenzia che l'80% ritiene che si parli molto di diversità nel settore, ma che le opportunità non siano

uguali per tutti.

Alla luce di questa situazione emerge la necessità di continuare a lavorare su questo tema. Le iniziative poste in essere da parte delle compagnie sono molteplici, ma l'approccio che risulta maggiormente vincente è affrontare il tema diversità a tutto tondo ampliando la gamma degli interventi dal genere alle differenti dimensioni della diversità, evidenziando inoltre il collegamento positivo con la capacità di innovare dell'impresa. La ragione risiede nel necessario cambiamento culturale che tali temi sottendono. Il cambiamento della cultura organizzativa risulta fondamentale nell'implementazione di azioni e nell'ottenimento di risultati concreti.



¹ (<https://www.eba.europa.eu/documents/10180/1360107/EBA-Op-2016-10+%28Report+on+the+benchmarking+of+diversity+practices%29.pdf>)