

PROFESSIONISTI DEL RISPARMIO

ANALISI

RISK MANAGEMENT ASSICURATIVO

Fondi etici e il potenziale italiano

di Vitaliano D'Angerio

Mai come in questi mesi, la sostenibilità è molto di moda sui mercati finanziari. Giornali, che avevano dedicato in passato poche righe al tema, sottolineano oggi il boom degli investimenti etici. Merito anche della direttiva europea che ha reso obbligatorie le non financial information per le società quotate. Senza dimenticare la maggior consapevolezza generale dovuta alle conseguenze del riscaldamento globale, ormai evidenti a tutti dopo quanto è successo in Florida.

Alle parole sono seguiti i fatti sul versante degli investimenti? Focalizziamoci sull'Italia. Assogestioni, l'associazione dei gestori italiani, pubblica ogni trimestre i dati di raccolta e di patrimonio dei fondi etici aperti. Nel giugno di quest'anno, il patrimonio di questi fondi ammontava a 7,044 miliardi di euro, lo 0,7% di tutte le masse in pancia ai fondi comuni collocati in Italia. La raccolta da inizio anno è pari a 1,103 miliardi, il 2,3% di quella complessiva. Si può vedere il bicchiere mezzo vuoto e dire che, appunto, gli investimenti in sostenibilità sono ancora al palo rispetto per esempio a Francia e Olanda. C'è però il bicchiere mezzo pieno: vi è ampio spazio per raccogliere denaro da investire in fondi etici e, a quanto si sa, molte società di gestione italiane ed estere si stanno attrezzando.

Guardiamo infine alla classifica di chi già oggi fa raccolta in questo settore. Al primo posto della graduatoria dei fondi etici monitorati da Assogestioni c'è Etica Sgr che ha un patrimonio di 3,149 miliardi di euro, pari al 44,7% di tutti i «veicoli sostenibili» collocati in Italia. Al secondo posto per patrimonio vi è il gruppo BnpParibas: 1,558 miliardi, pari al 22,1% delle masse complessive di fondi etici in Italia. I francesi fanno il pieno sul versante raccolta con 821 milioni da inizio anno. Segno che il gruppo bancario transalpino crede in questi prodotti finanziari e li promuove in Italia anche grazie alla rete bancaria proprietaria (Bnl-BnpParibas). Al terzo posto per patrimonio c'è il gruppo Intesa SanPaolo con 981 milioni (13,9%) e 49 milioni di raccolta nel 2017.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il 70% delle addette ricopre ancora ruoli medio bassi

Solo il 30% delle donne che operano nel risk management riesce a diventare dirigente, o consulente

Pagina a cura di
Federica Pezzatti

■ Che i posti di comando siano generalmente riservati agli uomini non è una novità e una conferma arriva anche dall'indagine Anra, Associazione nazionale dei risk manager e responsabili assicurazioni aziendali. Secondo una ricerca che «Plus24» è in grado di anticipare, il 70% delle addette a mansioni di gestione del rischio delle 140 aziende associate (e partecipanti), ha un inquadramento contrattuale medio basso. Nel dettaglio, per il 38% si tratta di impiegate e per il 32% di quadri. Tutta altra storia per i lavoratori «maschi» che si posizionano nel 51% dei casi in alto: su livello dirigenziale (24%) e di libero professionista (27%).

Al di là del profilo di carriera, e guardando in generale al tasso di occupazione in base al sesso, il campione analizzato è per il 63% maschile e per il 37%. Un dato abbastanza basso, quest'ultimo, ma incoraggiante, se confrontato con quanto emerso in una recente analoga ricerca condotta da Ferma al livello europeo, da cui risulta che la popolazione femminile nel settore del risk management assicurativo è solo del 27% sul totale. Si tratta sia di una professione molto

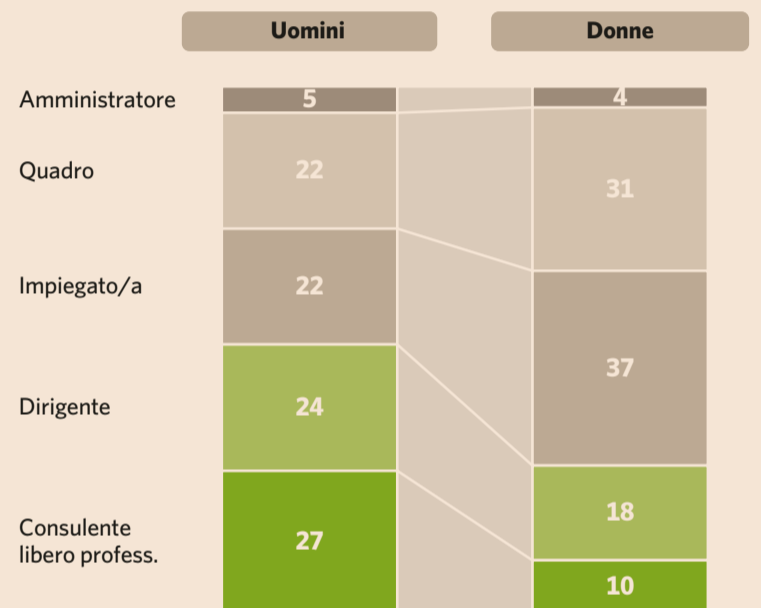
tecnica in cui le donne si stanno facendo largo anche nei corsi di laurea in questi ultimi anni.

L'indagine «Gender Diversity & Risk Management» che sarà presentata il 19 e 20 settembre al Convegno Annuale di Anra è stata realizzata a luglio 2017. Anra su questi temi è da tempo molto sensibile. A fine giugno l'associazione aveva incrementato il numero delle presenze femminili nel consiglio direttivo su espressa richiesta dei soci e non per obbligo di legge. «Non si tratta, quindi, di una mera logica di pari opportunità e di «quote rosa» da preservare, ma di un input sentito che tiene presente le capacità e le diverse sensibilità che quotidianamente siamo in grado di mettere in gioco nella gestione dei rischi - ribadisce Claudia Costa, vice presidente di Anra e Corporate Insurance Manager presso De'Longhi -. E non si può non cogliere come anche nelle attività di formazione che presidiamo come Anra sia in crescita il numero di donne che frequentano i corsi, raggiungendo in alcuni percorsi oltre un terzo dei partecipanti. Si tratta, peraltro, di professioniste che in azienda da anni si occupano di risk management, senza che magari ci sia stato finora un riconoscimento concreto e puntuale sul loro profilo di carriera».

Il punto oltre che sulle aziende aderenti nel loro complesso è stato fatto anche sulla figura professionale del *risk manager*. Alcune attitudini riconosciute attinenti prevalentemente al genere femminile sono considerate dal panel dei rispondenti come le *soft skill* tipiche di un *risk manager* di successo: in particolare la gestione della complessità (56%); la capacità di ascolto

Alle donne ancora mansioni medio basse

Inquadramento contrattuale del campione. In percentuale



FONTE: Ricerca «Gender diversity & risk management» il punto di vista dei Soci Anra

(44%) e l'organizzazione (37%).

Dall'analisi emerge poi la necessità, per diminuire il gap, di interventi sull'organizzazione aziendale, in particolare sulla gestione del tempo. «L'importanza tuttora attribuita al monte ore di presenza a lavoro piuttosto che agli obiettivi raggiunti - spiega Alessandro De Felice, presidente Anra -, evidenzia una modalità di gestione delle attività lavorative non prettamente connessa a

fattori di merito che per di più non sposa la flessibilità necessaria per bilanciare la vita familiare e quella professionale».

Bisogna intervenire anche a livello di formazione e culturale. «Spesso è la stessa donna che si autolimita, ha poca fiducia nelle sue capacità. Sono fattori che hanno origine anche dal tipo di educazione ed è il tempo di pensare a interventi anche scuola e a casa», auspica Costa.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Il mondo assicurativo cerca di recuperare

Aumenta la componente femminile nei Cda e nei ruoli più operativi

■ «Tra i motivi che hanno spinto Anra a realizzare lo studio sulla Gender diversity c'è anche il fatto che la figura professionale del *risk manager* si interfaccia con un mondo fortemente maschilista: quello dell'industria assicurativa, dove i ruoli chiave, salvo casi isolati, sono in mano a uomini, in particolare nel settore «corporate». Così Alessandro De Felice, Presidente di Anra per denunciare il fenomeno che vede le donne relegate nei ruoli back office. Ma guardando al settore assicurativo nel suo complesso sembra che

qualche passo in avanti si stia compiendo. Non va dimenticato del resto che da fine 2015 l'Ania, l'associazione delle imprese assicuratrici, è presieduta da Maria Bianca Farina, presidente anche di Poste Italiane (nonché di Poste Vita e di Poste Assicura).

Fa ben sperare anche la massiccia adesione delle assicurazioni al manifesto di Valore D, promosso dall'associazione di grandi imprese creata in Italia per sostenere la leadership femminile: lo hanno firmato il 12 settembre Axa, Allianz, Aviva Italia, Cnp Unicredit Vita, Coface, Credit Agricole, Generali, Poste vita e Zurich. E altre compagnie, pur non avendo aderito, figurano nell'elenco degli associati.

Ma veniamo ai numeri: in Italia, alla fine del 2016, il personale femminile

assicurativo rappresentava il 46,5% del totale dei dipendenti, in linea con il 2015. Circa i tassi di occupazione femminile dei principali gruppi sventa il colosso francese Axa dove le donne sono il 53% dei lavoratori e rappresentano il 44% dei manager. Mentre tra gli *executives* Axa le donne sono il 28%.

Le donne ad Allianz rappresentano il 52% della forza lavoro e il 37% del management a livello globale. In Italia il board è presieduto da Claudia Parzani ed è donna anche il vice presidente Sirma Gotovats. Per quanto riguarda Generali Group a livello globale l'occupazione femminile rappresenta il 49,4% della forza lavoro e le manager pesano per il 23% (il 13% tra i top manager). Mentre la presenza femminile nei board è del 38,4%.

Ad Unipol a fine 2016 le donne rap-

presentano circa il 52% tra cui 749 manager. La vice presidente del gruppo è Maria Antonietta Pasquariello. Nel Cda Unipolsai ci sono sei donne su 18 consiglieri. Rosa anche nei ruoli più operativi il dg di UniSalute è Fiammetta Fabris, mentre il dg di Alpha Evolution Technology (società Gruppo Unipol sull'innovazione tecnologica) è Paola Carrea. Nel ruolo chiave di direttore sinistri siede Giovanna Gigliotti. Nomine femminili anche tra le compagnie più giovani: nei giorni scorsi ad Amissima, l'Ad Alessandro Santoliquido ha chiamato nel suo staff Paola Canfora come direttore tecnico danni. La manager ricoprirà anche il ruolo di responsabile dell'assunzione, dei sinistri, della riassicurazione e dell'attuariato.

federica.pezzatti@ilsole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA