

## PRIMO PIANO

### Carige, tensione con Amissima

L'assemblea degli azionisti di ieri ha costituito, per Banca Carige, il momento ideale per tirare le somme. Quelle del bilancio 2016, approvato con una perdita di 313,6 milioni di euro. E quelle, non meno importanti, relative alla ventilata azione di responsabilità contro il vecchio management dell'azienda e contro il fondo Apollo, la società che rilevò Carige Vita Nuova per creare poi la compagnia Amissima. L'assemblea ha approvato ieri la misura contro gli ex presidenti Giovanni Berneschi e Cesare Castelbarco Albani, e contro l'ex amministratore delegato Piero Montani. La richiesta di risarcimento è di 1,25 miliardi di euro.

La risposta di Amissima non si è fatta attendere. Emanuele Rizzi, legale intervenuto nel corso dell'assemblea su delega della compagnia, ha parlato di un'azione fatta al solo fine "di proteggere il ruolo di azionista di controllo di Malacalza Investimenti", addossando a terzi "la responsabilità di scelte manageriali errate e condizionate da un troppo evidente conflitto di interesse del socio di maggioranza". Toni che restano caldi anche in serata, quando la compagnia, con una nota, parla di "temerarie iniziative giudiziarie verso Castelbarco-Montani e Apollo" che sarebbero ormai "sotto gli occhi di tutti".

Giacomo Corvi

## WELFARE

### Imprese attente a fidelizzare i dipendenti

**Nell'ultimo anno, le Pmi molto attive nel welfare aziendale sono raddoppiate. Incentivi fiscali e un accresciuto interesse verso il benessere dei lavoratori sono stati il volano di questo strumento. Presentato, ieri a Roma, il Welfare Index Pmi, promosso da Generali Italia e accolto con favore dal governo. Premiate le eccellenze nei diversi settori**

Chi è più attivo nel welfare e lo conosce meglio, ottiene i migliori risultati. Questa l'evidenza più significativa del rapporto *Welfare Index Pmi 2017*, promosso da **Generali Italia** - insieme alle principali confederazioni (**Confindustria**, **Confagricoltura**, **Confartigianato** e **Confprofessioni**) e presentato ieri a Roma a una platea di imprenditori, istituzioni, docenti e studenti. Da cui emerge che le Pmi molto attive (in almeno sei aree), sono quasi raddoppiate, passando dal 9,8% del 2016, al 18,3% di quest'anno.

"Siamo partiti dall'assunto che il welfare aziendale fa crescere l'impresa", esordisce **Marco Sesana**, country manager e ad di Generali Italia. Una "priorità strategica" per il gruppo, innanzitutto per gli oltre 14 mila dipendenti, per i quali nel tempo "abbiamo costruito un'articolata serie di servizi, dalla previdenza complementare alla sanità integrativa, fino ai flexible benefits".

Al di là delle aree più classiche, quali la pensione integrativa (dove è attivo il 40% delle imprese), le aziende iniziano ad investire anche in settori alternativi: sanità integrativa (47% delle Pmi ha realizzato almeno un'iniziativa, rispetto al 39% del 2016), conciliazione vita-lavoro (31% di aziende attive, rispetto al 22%), sostegno alla maternità (23% contro il 15% del 2016), iniziative sul territorio, tempo libero e cultura (5% rispetto al 3%). L'assistenza domiciliare, sottolinea Sesana, sarà il tema del futuro su cui le compagnie dovranno investire, e "qui dobbiamo far capire alle aziende il nostro ruolo sociale e ciò che possiamo fare in termini di prevenzione e vicinanza".

#### I PRIMI PASSI

Secondo lo studio - che per il secondo anno ha analizzato il livello di welfare in 3.422 pmi italiane (+60% rispetto al 2016) - gli imprenditori sono sempre più attenti al benessere dei dipendenti, anche se la maggior parte è ancora all'inizio: il 58% ha iniziative in non più di tre aree.

(continua a pag. 2)



**INSURANCE REVIEW su LINKEDIN**  
Seguici sulla pagina cliccando qui

(continua da pag. 1)

Le maggiori differenze non si riscontrano tanto a livello geografico, quanto nelle dimensioni delle imprese: ad esempio, la sanità integrativa è stata adottata, da almeno una pmi, nel 35,6% al Nord, nel 34,3% al Centro e nel 33,5% al Sud; viceversa, sempre sulla sanità integrativa, si passa dal 23,7% delle imprese con meno di 10 addetti, fino al 72,4% di quelle da 100 a 250 addetti.

Due i fattori di successo nell'implementazione del welfare aziendale: la conoscenza di norme, opportunità fiscali e strumenti (qui solo due aziende su 10 sono le più informate), e la creazione di alleanze e reti d'impresa per raggiungere la massa critica nel 22% dei casi, le aziende più attive si sono associate con altre imprese o hanno utilizzato servizi comuni di tipo associativo.

Gli imprenditori sono interessati a fare welfare, in modalità differenziate in base alle esigenze delle singole famiglie, perchè migliora la soddisfazione dei lavoratori e il clima aziendale (50,7%). Come risultato, il 71% delle realtà molto attive dichiara di aver già avuto risultati positivi, e sono 22 le Pmi che hanno ottenuto, nel *Rating Welfare Index*, il punteggio più alto attivando un ampio ventaglio di iniziative per il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie. "I prossimi trent'anni – avverte **Enea Dallaglio**, amministratore delegato di **Innovation Team** – saranno caratterizzati dal tentativo di dare risposte alla sfida della fragilità sociale laddove, oggi, più di un terzo delle famiglie sono mono componenti".

## STRUMENTI FLESSIBILI

Un elemento molto importante nello sviluppo di iniziative di welfare aziendale è il mondo dell'associazionismo. Che ha il compito di trasmettere il giusto messaggio sul modello aziendale vincente, avverte **Alberto Baban**, presidente di **Piccola Industria Confindustria**. Il futuro è nell'innovazione sociale: l'impresa che vince, non investe solo in tecnologia, ma in capitale umano.

Molto attento al benessere dei dipendenti è anche il settore agricolo: l'Italia è ai primi posti in Europa con oltre mille progetti attivi. Partendo dal presupposto che non c'è un archetipo che vada bene per tutti, ma serve flessibilità, spiega **Mario Guidi**, presidente di **Confagricoltura**, in agricoltura si sta lavorando su due fronti: quello della formazione, per insegnare a lavorare nell'agricoltura sociale, e della diffusione delle buone pratiche.

Pionieri anche gli artigiani, che da tempo portano avanti il concetto di welfare allargato attraverso strumenti territoriali bilaterali: un'intuizione avuta nel 1983, racconta **Cesare Fumagalli**, segretario generale di **Confartigianato Imprese**, per far fronte alle esigenze delle aziende e fare economie di scala. Anche la rappresentanza artigiana punta su "incentivi e strumenti flessibili, non standardizzati".

Infine, i professionisti che, nel 2003, hanno introdotto il welfare aziendale all'interno del contratto, con "assistenza sanitaria integrativa a carico del datore di lavoro, attenzione alla conciliazione vita-lavoro, asili nido e programmi per non autosufficienti", come racconta **Gaetano Stella**, presidente di **Confprofessioni**.

## INTERPRETARE IL CAMBIAMENTO

Azioni concrete, dunque, accolte con favore dal ministro del lavoro e delle politiche sociali, **Giuliano Poletti**, che ha sottolineato "l'evoluzione qualitativa e quantitativa" del fenomeno: le imprese che guardano al welfare sono aumentate e non solo per ragioni di convenienza. Ora, spiega il ministro, c'è bisogno "di una spinta e di uno sforzo in più", laddove "una risposta unica non può bastare": è necessario "adattare gli strumenti messi in campo alle condizioni che cambiano, per farli evolvere e ottenere il massimo del risultato". La chiave sta nell'integrazione: "Il welfare pubblico non scompare, anzi deve fare la propria parte", all'interno di un sistema integrato efficiente in cui strumenti innovativi e dinamici possano trovare nella legge la capacità di interpretare i cambiamenti. "Su questo, avverte il ministro, ribadiamo il nostro impegno".

## I PIÙ PREMIATI

L'evento si è concluso con la premiazione delle migliori storie di welfare: nell'industria, vince la pianificazione e ampiezza delle soluzioni (accordi integrativi, flexible benefit e fruizione personalizzata dei servizi); nel commercio e i servizi, premiata la conciliazione tra tempi di lavoro e vita familiare; in agricoltura, l'attenzione al territorio e il sostegno delle imprese più deboli; in artigianato, la tutela della sicurezza e del benessere dei dipendenti; per gli studi professionali, l'impegno nella formazione dei collaboratori e la flessibilità del lavoro a tutela delle dipendenti.





IL PUNTO SU...

## Una rivoluzione per il sistema del danno alla persona

**Un disegno di legge, appena approvato alla Camera, propone una regola unitaria in tema di risarcimenti, alterando gli equilibri faticosamente costruiti fra attività normative e sentenze giurisprudenziali**

Lo scorso 21 marzo è stato approvato dall'assemblea della Camera dei deputati il disegno di legge (ddl 1063, primo firmatario onorevole Turco) che, ove confermato anche al Senato, costituirebbe la prospettiva di una svolta epocale in tutto il sistema del risarcimento del danno alla persona da fatto illecito nel nostro ordinamento.

Innumerevoli sono le novità che, se approvate in via definitiva, stravolgeranno l'intero sistema odierno, basato su normative e prassi giurisprudenziale alla continua ricerca di un equilibrio non sempre agevole.

Vediamo in sintesi i principali profili innovativi.

### Salta il sistema settoriale

La legge si pone, innanzitutto, la prospettiva, del tutto nuova, di regolamentare in modo unitario e non settoriale il sistema di risarcimento del danno alla persona, tanto per la violazione di ogni diritto costituzionale, quanto per la lesione del bene salute, quanto infine per i danni da risarcire ai congiunti della vittima deceduta.

Verrebbero dunque meno le tabelle di liquidazione dei danni collegate a specifiche ipotesi di illecito civile (quali gli incidenti stradali e i danni causati in ambiente sanitario, come da ultimo stabilito dalla legge 24 del 2017 appena promulgata).

La proposta di legge ha l'obiettivo di dettare un criterio che valga per tutti i danni alla salute subiti dalle vittime, qualunque sia la natura dell'illecito, uscendo quindi dalla logica settoriale e specialistica che aveva portato a ritenere le vittime di incidenti stradali da risarcire con tabelle apposite, anche in deroga ai criteri generali adottati dalle corti dello Stato.

### Distinzione tra pregiudizio fisico e danno morale

Sul piano normativo la legge si propone di sostituire l'articolo 2059 del Codice civile in un'ottica di definizione globale e unitaria del danno non patrimoniale derivante da qualunque lesione di un diritto costituzionale, e del diritto alla salute in modo particolare (articolo 2059 bis), accogliendo una visione bipolare del pregiudizio (cui il risarcimento deve essere commisurato) distinto tra "sofferenza morale interiore" e "alterazione degli aspetti dinamico-relazionali della vita del soggetto leso".

Quanto ai criteri di liquidazione legislativi, la norma tramuta in legge gli indici economici elaborati dal tribunale di Milano, nelle note tabelle, con una variante di assoluto rilievo economico, proponendo di innalzare (per i sinistri gravi) il margine di "personalizzazione" oltre la soglia prevista dalla tabella milanese.

Il testo di legge approvato alla Camera dei deputati, prevede altresì l'assunzione normativa dei margini di liquidazione dal danno non patrimoniale da perdita del rapporto parentale già utilizzati dalla stessa tabella di Milano (il così detto *danno da morte*).

### Resta solo la tabella milanese

L'effetto pratico del testo di legge, se approvato, sarebbe l'immediata uniformazione di tutti i criteri risarcitori alla tabella milanese, con abrogazione, quindi, sia delle diverse tabelle normative (quella di cui all'ultimo dm 19 luglio 2016 relativo alle lesioni di lieve entità da incidente stradale), sia di quelle elaborate da altri tribunali dello Stato che oggi dichiarano di non uniformarsi al sistema milanese (come quelle dei tribunali di Roma e Venezia).

A ben guardare, come si è accennato, la traduzione pratica degli indici economici che costituiscono l'allegato alla legge approvata in prima lettura, portano a risarcimenti di gran lunga superiori persino a quelli adottati dal tribunale di Milano, se si pensa al margine di *personalizzazione del danno* che arriva fino al 50%, in luogo del tetto previsto (per le menomazioni più gravi) dalla tabella milanese che non supera la soglia del 25% del valore "danno biologico".

Non va poi ignorato il fatto che la legge reintrodurrebbe con priorità normativa assoluta anche l'istituto del *danno morale* attribuendogli autonomia come voce di danno e rimettendo il suo risarcimento alla funzione equitativa pura da parte del giudice, così sottraendolo ad ogni aspetto di prevedibilità e di uniformità.

In buona sostanza, la proposta di legge si porrebbe come una vera e propria *fuga in avanti* svincolata da ogni profilo di equilibrio che il lungo iter giurisprudenziale degli ultimi venti anni aveva al fine faticosamente raggiunto (pur con qualche deviazione) nell'approdo alla tabella milanese, come sintesi tra congruo ristoro e sostenibilità dei costi nel mondo socio economico nazionale, oltre che assicurativo.

Ci si augura quindi che tali profili di valutazione prudente ed equilibrata possano trovare ingresso nella discussione parlamentare che si avvia ora ad essere svolta presso l'altra Camera, chiamata a discutere il testo appena approvato in prima lettura.

**Avv. Filippo Martini**  
Studio Mrv

## INIZIATIVE

### FacileHack 2017, successo di Orange Smile

Il giovane team si aggiudica il secondo hackathon di Facile.it, con il progetto di un assistente virtuale per la selezione delle offerte



Una 24 ore di intensa programmazione, poi la presentazione dei progetti e l'attesa del verdetto della giuria. Si è concluso così #FacileHack 2017, il secondo hackathon di Facile.it, che si è svolto il 24 e 25 marzo negli spazi del Talent Garden Calabiana di Milano. A imporsi, alla fine, è stata Orange Smile, che ha presentato un progetto incentrato sulla figura di FaciLino: si tratta di un nuovo assistente virtuale pensato per accompagnare gli utenti del comparatore nel processo di selezione e scelta delle migliori offerte Adsl.

Squadra molto giovane, composta da cinque ragazzi fra i 24 e i 30 anni, si porta a casa un budget di 500 euro a testa da spendere in corsi di formazione e specializzazione messi a disposizione da Log.Ed, Ninja Marketing e Fluentify.

Premio di consolazione invece per il team Tiny Maze, secondo classificato, che ha puntato su un sistema che semplifica il processo di individuazione della migliore connessione internet di casa: per loro, un mese di corsi targati Log.Ed con formula *all you can learn*.

#### Appeal e customer experience

A colpire la giuria, presieduta da Fabio Lalli e composta da Cristina Bianchini, Deborah Raccagni, Moreno Soppelsa e Mauro Giacobbe, è stata la capacità del gruppo di creare un progetto integrato, che potesse essere utile in termini di *customer experience* e di appeal verso il mercato.

Il progetto prevede assistenza, online e tramite chat da desktop o mobile, e diverse attività di engagement e guerrilla marketing, come la diffusione di totem tematici nei punti strategici della città.

G.C.

## RICERCHE

### Stesso stipendio, redditi diversi

Gli italiani tra i lavoratori più poveri d'Europa: retribuzioni in linea con la media continentale, ma pesa la perdita di potere d'acquisto.

In Italia, un middle manager ha tipicamente una retribuzione annua di circa 69 mila euro. Una cifra in linea con la media europea, a cui, tuttavia, non corrisponde lo stesso livello di ricchezza. È il paradosso tutto italiano che emerge dall'indagine *Global 50 Remuneration Planning* di Willis Towers Watson: stipendi nella media comunitaria, ma lavoratori che, nei fatti, si ritrovano a essere tra i più poveri d'Europa. A pesare, si legge nella ricerca, sono soprattutto l'alto livello di tassazione e l'elevato costo della vita: due elementi che, nei fatti, stanno provocando un crollo nel potere d'acquisto della popolazione. "L'efficacia, in termini reali, della retribuzione è influenzata da diversi fattori, quali il costo della vita e il sistema fiscale, che sono profondamente diversi da Paese a Paese", commenta Rodolfo Monni, responsabile indagini retributive di Willis Towers Watson. Che aggiunge: "al variare di questi, varia anche l'effettiva valenza del reddito".

#### Similitudini assolute e differenze relative

In termini assoluti, l'Italia non se la cava male. Considerando la retribuzione lorda annuale dei middle manager e degli entry level, il nostro Paese si classifica al quattordicesimo posto nella graduatoria delle prime venti economie europee. Posizioni che cambiano, e in peggio, se si analizza tuttavia il dato in termini relativi, confrontandolo al potere d'acquisto di ogni singolo Paese: in questo caso, gli entry level italiani perdono una posizione, i middle manager scivolano in diciassettesima posizione. "Nei Paesi come l'Italia, caratterizzata da un'imposizione fiscale di tipo progressivo, i livelli retributivi reali sono più bassi rispetto agli altri Paesi all'aumentare di carriere e retribuzioni", continua Monni.

#### Dove il potere d'acquisto è maggiore

La perdita di potere d'acquisto fa sì che l'Italia si piazza alle spalle di Stati come Paesi Bassi, Irlanda, Francia e Austria. In vetta alla classifica si conferma stabilmente la Svizzera, che rimane il Paese europeo con le retribuzioni più alte: gli stipendi lordi, in media, superano del 50% quelli che si elargiscono in Irlanda, seconda nel ranking. La popolazione elvetica gode del più alto potere d'acquisto, cosa che le consente di mantenere la vetta della graduatoria anche in presenza di una riduzione dei livelli retributivi nominali.

G.C.

#### Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio [alaggio@insuranceconnect.it](mailto:alaggio@insuranceconnect.it)

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl - Via Montepulciano 21 - 20124 Milano

T: 02.36768000 E-mail: [redazione@insuranceconnect.it](mailto:redazione@insuranceconnect.it)

Per inserzioni pubblicitarie contattare [info@insuranceconnect.it](mailto:info@insuranceconnect.it)