



PRIMO PIANO

Nuovo Cds, plauso da Ania

La Fondazione Ania per la sicurezza stradale accoglie con favore l'approvazione alla Camera della riforma del Codice della Strada. "Ci auguriamo che l'iter legislativo prosegua velocemente - ha spiegato Umberto Guidoni, segretario generale della Fondazione - e che, nel passaggio in Senato, vengano mantenute norme che riteniamo fondamentali per ridurre il numero e la gravità degli incidenti sulle nostre strade". Guidoni evidenzia la grande novità legata all'introduzione del reato di omicidio stradale. "Finalmente - spiega - si delega il Governo a definire una disciplina normativa che modifichi il codice penale, con il passaggio da omicidio colposo a doloso per quei casi in cui l'incidente stradale con morti o feriti gravi sia stato provocato da soggetti ubriachi o sotto l'effetto di droghe. Questo è ciò che da tempo chiedeva la Fondazione Ania".

Guidoni, tuttavia, solleva "qualche perplessità" rispetto alle modifiche normative che permetterebbero ai ciclisti di utilizzare le corsie preferenziali dei bus. "Attualmente - osserva - non si tratta di aree protette dove è tutelata la circolazione dei ciclisti e, soprattutto, ci potrebbero essere problemi di visibilità di questi utenti da parte degli autisti dei bus".

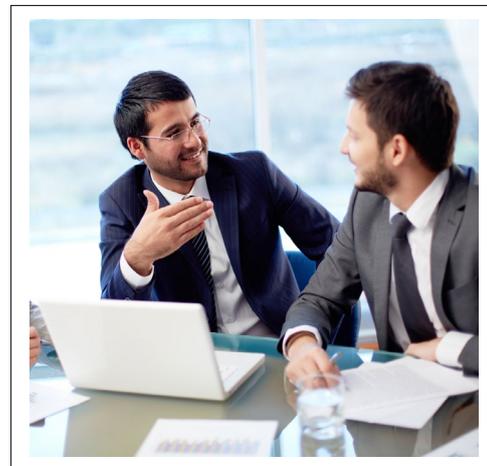
B.M.

INTERMEDIARI

L'agente, una specie a rischio

Per scongiurare la scomparsa della professione, servono competenze, plurimandato e associazioni tra colleghi. Parallelamente, occorre puntare sul rinnovo dell'Ana, introducendo un terzo elemento nelle contrattazioni, e sul mantenimento dell'Fpa, che è di tutti gli agenti e non delle parti sociali. Questa l'opinione di Osvaldo Mazzuca, agente Allianz e vice presidente Sna della provinciale romana

Secondo una ricerca tedesca tra le professioni a rischio estinzione nei prossimi cinque anni, figura quella dell'agente. Molte le insidie: comparatori, compagnie dirette, eccessiva regolamentazione, paventata abolizione della contrattazione collettiva, possibile liquidazione del Fondo pensione agenti. Preoccupato per i tanti problemi che minano la vita della rete, **Osvaldo Mazzuca**, 60 anni, agente **Allianz** a Roma in rigida esclusiva, con una lunga storia assicurativa (**Alleanza**, sub-agente **Ras**, agente **Vittoria Assicurazioni** e poi **Allianz**), dove non manca la componente associativa: vice regionale in **Uia Ras**, per anni, è, oggi, vice presidente **Sna** della provinciale romana.



Lei reputa corretta la trattativa con le imprese rappresentate, per ottenere la contitolarità dei dati? Cosa si andrebbe a modificare nel rapporto con la mandante, e nella vostra professione?

Da sempre la *proprietà* del cliente, intesa come dati, è contesa tra compagnia e agenti. Avere un data-base aggiornato è il vero tesoro: noi agenti lo sappiamo da sempre, ma le compagnie lo ricordavano a fasi alterne, quando si trattava di liquidare o fare rivalsa su un portafoglio; solo di recente hanno scoperto che, grazie alle normative sulla privacy, possono usarlo come deterrente al plurimandato. Certo, la contitolarità del dato rafforza la figura consulenziale e la libertà dell'agente professionista, ma va usata in modo oculato poichè aumenta, in maniera diretta e indiretta, i costi dell'agenzia.

La competitività dei cosiddetti canali alternativi non sempre è adeguata alle esigenze dei cittadini: garanzie poco chiare, premi al ribasso, concorrenza fumosa. Nella sua impresa/agenzia, come spiega alla clientela la non rara differenza di prezzo, soprattutto quando la polizza offre le medesime garanzie?

Non vi è dubbio che non ci si può opporre alle evoluzioni di mercato. Questo è in mano a quattro o cinque gruppi assicurativi, dove operano bene gli agenti, sia in appalto che in maniera diretta; discorso diverso meritano i cosiddetti comparatori e i canali bancari.

In maniera subliminale, il cliente viene orientato sul prezzo invece che sulle garanzie. Mi pongo una serie di quesiti: perché le compagnie sono disposte a sostituire il proprio portafoglio appaltato, con riduzioni di prezzo del 30-40% con portafoglio diretto, fermo l'indice di sinistrosità? Se è vero che il costo dell'intermediazione si aggira tra il 9% e il 12%, perché gli enti regolatori del mercato non chiedono riduzioni tariffarie del 20-30% anche per le agenzie, vista la asserita sostenibilità delle tariffe dirette? Quale tipo di consulenza fa uno schermo di computer e che tipo di adeguatezza può avere un contratto venduto così? Che tipo di preparazione (obbligatoria) ha un ragazzo di call-center, e come si controlla?

(continua a pag. 2)



**Seguici anche su
Facebook alla
pagina di
Insurance Connect
e su Twitter
@insurancetrade**



(continua da pag. 1)

Per i cosiddetti *comparatori* è recente lo studio e la pubblica richiesta di spiegazioni di **Uea**, sulla reale comparazione e sull'erogazione di provvigioni d'intermediazione sino al 40%, alla società comparante detentrici dei mandati.

Le banche che si stanno affacciando con cupidigia nel mercato assicurativo, trovano il proprio limite nell'insofferenza e nell'impreparazione di chi, sino a ieri, si occupava di mutui e, oggi, deve vendere polizze e smartphone. Anche qui, una più accurata vigilanza sarebbe auspicabile.

Dall'alto della Confindustria assicurativa si tende a sminuire, sempre più spesso, la figura dell'agente. Le imprese sono proiettate verso il web, appoggiate anche dalle nuove generazioni. Il prossimo quinquennio potrebbe fare la differenza. Con che argomenti contrasterebbe, oggi, l'Ania?

All'ultima assemblea, il presidente **Aldo Minucci**, ha detto chiaramente che, pur rimanendo noi agenti il canale di distribuzione preferenziale, domani, potremmo essere sostituiti da call-center, addirittura più professionali e dedicati. È di qualche giorno fa, la pubblicazione sulle pagine finanziarie della rivista Panorama, di una ricerca targata Germania, sulle professioni a rischio estinzione nei prossimi cinque anni. Gli agenti di assicurazione sono dati al 99%, più dei fattorini che sono al 98%.

Di più, pare che, nei prossimi cinque anni, il web-store avrà impennate clamorose. Non sono ottimista di natura, ma credo che, seppur con un ovvio ridimensionamento del numero, la professionalità, il plurimandato, le nicchie di mercato, le collaborazioni e le associazioni tra colleghi, avranno un ruolo importante per il *perpetuarsi della specie*.



Fpa, momento delicatissimo che vede le imprese italiane pronte ad abbattere, con vari argomenti, ciò che loro stesse hanno costruito, unitamente alla compagine agenziale. Il 6 ottobre si è svolto un incontro tra le associazioni di categoria e l'Ania, il cui risultato non appare positivo. Quale il suo pensiero sull'argomento?

Risultato non positivo, mi sembra un eufemismo. Peggio di così, credo, non potesse andare. Me ne sono occupato in prima persona con la provinciale romana del Sna, per dare ai colleghi la massima informazione. Certo, la conquista del Fpa nel '75 è (e dovrebbe rimanere) una conquista di solidarietà, soprattutto perché è stata ottenuta a scapito di un paio di punti di provvigioni. Ci sono sicuramente dei contrasti generazionali, tra chi è in pensione, chi sta per andarci e chi andrà domani. Non vi è dubbio che lo squilibrio prospettico sarebbe venuto come nodo al pettine anche senza l'adeguamento alle normative europee, visto il calo verticale dei contribuenti, ma da qui a non condurre in maniera stringente una trattativa, e a non portare al tavolo piani alternativi a quelli proposti, c'è il mondo. Inoltre, vorrei ricordare che il Fpa è degli agenti, di tutti gli agenti, non delle *parti sociali*, non mi meraviglierei quindi, una volta compresa bene la risoluzione, che qualche collega o ex-collega volesse metterci il cappello.

Per quanto riguarda il ricorso da parte di Unapass al Tar sulla delibera dell'Antitrust che autorizzerebbe le sei compagnie interessate ad abolire la contrattazione collettiva nazionale (Ana 2003), per lasciare spazio ad un ipotetico accordo di 2° livello gestito dai rispettivi gruppi aziendali, le vede un futuro oscuro?

Anche qui, nonostante animati da buonissime intenzioni, l'iter, a mio avviso, non è stato seguito in maniera pressante dai colleghi del nazionale. Si è consentito alle compagnie di inserire regole di comportamento che non c'entravano nulla con l'ostacolo al plurimandato. Un plauso al ricorso Tar, che a mio avviso, andava supportato e condiviso da tutte le associazioni di categoria. Marchionne ha fatto scuola, ma la contrattazione di secondo livello aprirebbe scenari veramente apocalittici. Conosciamo tutti il potere pervasivo e persuasivo delle compagnie, e le mura di paglia che possono innalzare i gruppi aziendali e i loro presidenti. Occorre puntare sul rinnovo dell'Ana, in sub ordine, introdurre un elemento di terzietà nelle contrattazioni.



Carla Barin

**Seguici anche su
Facebook alla
pagina di
Insurance Connect
e su Twitter
@insurancetrade**



Imprese, la sfida è saper attrarre e trattenere i talenti

Secondo due studi realizzati da Towers Watson a livello globale, le aziende non attribuiscono sufficiente importanza alla sicurezza del posto di lavoro e alla leadership nell'employment deal

Saper attrarre i talenti e imparare a trattenerli: due nuove sfide che si stanno imponendo, a livello globale, all'attenzione delle aziende. È quello che sostengono il *Global talent management and rewards* e il *Global workforce study*, due ricerche condotte entrambe da **Towers Watson**, da cui emergerebbero numerose difficoltà da parte delle aziende nell'attrarre e trattenere i top performer. Secondo le due indagini, inoltre, molte imprese non comprendono ancora le principali ragioni che portano i dipendenti a scegliere e restare in una società.

Uno scollamento tra azienda e dipendenti

Condotta a livello globale su 1.637 aziende la prima delle due indagini citate, il *Global talent management and rewards*, rivelerebbe una maggiore vivacità del mercato del lavoro. Quasi la metà delle aziende (48%) ha dichiarato che il numero di assunzioni è aumentato rispetto all'anno precedente e il 15% dichiara che è cresciuto in modo significativo. Inoltre, più di un terzo (35%) ha indicato un aumento anche del fatturato. Quasi due intervistati su tre, inoltre, dichiarano di avere sempre più difficoltà ad attrarre i top performer (65%) e *alti potenziali* (64%), percentuali in aumento negli ultimi due anni. Inoltre, più di metà ha riferito di avere difficoltà a trattenere alti potenziali (56%) e top performer (54%). "Con l'aumento della mobilità a livello globale - spiega **Edoardo Cesarini**, Country leader talent & rewards di Towers Watson - è necessario che le aziende comprendano meglio ciò che i loro dipendenti apprezzano se vogliono attrarli e trattenerli. La nostra indagine, invece, rivela un significativo scollamento tra aziende e dipendenti. Le prime attribuiscono importanza a retribuzione e avanzamento di carriera come motivazioni che spingono i dipendenti a scegliere e a rimanere in un'azienda - osserva Cesarini - ma non riconoscono sufficientemente un importante driver di attraction come la sicurezza del posto di lavoro e, lato retention, la fiducia nel senior management".

L'appeal di un posto di lavoro sicuro

Secondo l'altra ricerca condotta da Towers Watson, il *Global Workforce Study* (che ha interessato 32 mila dipendenti nel mondo), la sicurezza del posto di lavoro è il secondo motivo più importante che spinge a entrare in un'azienda e il quarto che spinge a rimanere. I dipendenti indicano invece come terza ragione per restare legati a un'azienda, la fiducia nel senior management. Le aziende, al contrario, non considerano nessuno di questi fattori come un elemento determinante per attrarre e trattenere le persone. Meno della metà dei dipendenti, inoltre, considera positivo il



fatto che la propria società riesca ad assumere e trattenere le persone giuste, ma solo il 46% dichiara che la propria azienda assume dipendenti altamente qualificati, mentre il 42% afferma che il proprio datore di lavoro si impegna in maniera efficace per trattenere i talenti.

Poche chance di crescita professionale

Lo studio ha anche rivelato che molti dipendenti si sentono bloccati nella loro attuale posizione. Quattro su dieci (41%) dichiarano di voler lasciare la propria azienda per un avanzamento di carriera. Inoltre, la stessa percentuale di lavoratori (41%), formalmente riconosciuti dall'azienda come alti potenziali, ha dichiarato di voler uscire per un avanzamento di carriera. Meno della metà delle aziende intervistate (il 49%) ritiene di essere in grado di offrire le consuete opportunità di carriera, sebbene il 35% abbia dichiarato che, rispetto all'anno scorso, tali opportunità stanno migliorando.

Secondo Cesarini, "le aziende a livello globale continuano a non affrontare adeguatamente il tema dello sviluppo di carriera. Considerando però l'importanza che ha per i dipendenti il fatto che molti di loro, soprattutto gli alti potenziali, si sentano bloccati, dovrebbe essere segnale d'allarme per spingere le aziende a rivedere le proprie politiche di sviluppo di carriera. I dipendenti - avverte - avranno più opportunità di cercare impiego altrove poiché le assunzioni continuano ad aumentare a livello globale e le aziende avranno maggiori possibilità di individuare top performer e alti potenziali".

Il *Global Workforce Study* ha inoltre rivelato che la *leadership* è l'elemento principale di quello che Towers Watson definisce come *engagement sostenibile* (per esempio l'intensità del legame dei dipendenti alla società). Tuttavia, meno della metà dei lavoratori (il 48%), concorda sul fatto che il senior management sia efficace. "I dipendenti sono più propensi a restare in azienda se hanno fiducia nel senior management e leader - conclude Cesarini - e, soprattutto, senior leader, manager e supervisor giocano ciascuno un ruolo critico nel coinvolgimento dei dipendenti".



COMPAGNIE

Am Best promuove l'outlook di Generali a stabile

Il giudizio riflette il successo del piano strategico inaugurato nel 2012

Generali migliora l'*outlook* da negativo a stabile, secondo l'agenzia di rating **Am Best**. La società, contestualmente, conferma il rating A al Leone di Trieste.

La decisione, si legge in un comunicato della società di rating, riflette la posizione molto forte del gruppo, la solida performance operativa e il miglioramento della capitalizzazione. La compagnia, secondo Am Best, sta dimostrando una buona sensibilità al rischio in un contesto di mercato volatile, dove la redditività è sotto pressione a causa della situazione macroeconomica difficile nei mercati chiave.

Il miglioramento dell'*outlook* è in linea anche con la stabilizzazione economica e finanziaria dell'Italia, che resta il mercato di riferimento di Generali, ma soprattutto si deve al successo del piano strategico di Generali, seguito al cambiamento di tutto il top management, avvenuto nel 2012.

F.A.

TECNOLOGIE

Dalla polizza alla frode

Decision Hub, integra software a analytics

Accedere facilmente e in tempo reale a tutte le soluzioni informative a supporto di sottoscrizione polizze, gestione richieste danni e prevenzione frodi. Questo l'obiettivo di *Decision Hub*, la soluzione che **Crif Decision Solutions** ha ideato per le compagnie assicurative e gli avvocati britannici.

La tecnologia e l'innovazione utilizzate per sviluppare *Decision Hub* consentono di integrare, in tempo reale, software e *analytics* ottimizzando la gestione del rischio, fornendo informazioni complete e aggiornate sui propri clienti e mettendo a disposizione le soluzioni antifrode e i servizi di verifica dell'identità e dei veicoli.

Gli utilizzatori potranno accedere, con qualsiasi applicativo e *device* e con un solo *Id*, a tutti i servizi disponibili e a molteplici fonti informative, passando da un servizio all'altro in modo estremamente facile e immediato.

Luara Servidio

MERCATO

Consumatori, il 6,5% dello stipendio è speso per l'Rc auto

È quanto sostiene un'analisi di Adusbef e Federconsumatori

Sebbene i risultati tecnici del mercato mostrino un *trend* di diminuzione del premio medio, lo spinoso tema delle tariffe Rc auto non smette di tenere banco. Ad accendere i riflettori sull'argomento sono ancora una volta **Adusbef** e **Federconsumatori** che, in un'analisi congiunta, sottolineano che l'incidenza sullo stipendio netto annuale per coprire una polizza auto attualmente è pari al 6,5% in Italia; il 3% in Spagna; il 2,9% in Francia ed Irlanda; il 2,8% in Germania, il 2,2% in Inghilterra.



"In 19 anni (1994-2013) - spiegano le due associazioni - i costi medi delle tariffe Rc auto sono più che raddoppiati, passando da 391 euro del 2004 a 1.250 euro nel 2013, 859 euro in più, pari a un aumento del 235%. Ancora peggiore la situazione delle polizze Rc moto sotto i 150 cc di cilindrata: +480% nel 2013, con un aumento secco di 549 euro". Prima della liberalizzazione tariffaria del 1994, sotto il regime dei prezzi amministrati, le famiglie italiane "pagavano in media 700 mila lire, il controvalore di 391 euro per assicurare un'auto di media cilindrata fino a 1.800 cc. Dodici anni dopo, nel 2006, il costo medio della stessa polizza per un'auto di fascia media (non contando le punte estreme come la Campania) è lievitato a 868 euro, con rincaro del 122%, per passare a 1.250 euro nel 2013, con un aumento di 859 euro (+180%)". Secondo il presidente di Adusbef, **Elio Lanutti** e quello di Federconsumatori, **Rosario Trefiletti**, "il caro Rc auto è responsabile di quattro milioni di veicoli non assicurati, un pericolo per l'incolumità propria e dei terzi trasportati e danneggiati, che non sempre vengono risarciti dal **Fondo vittime della strada**".

B.M.

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl, Via Montepulciano 21, 20124 Milano 02.36768000 redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Supplemento al 13 ottobre di www.insurancetrade.it

Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012