

PRIMO PIANO

Pepp, gli esperti di Eiopa

L'Eiopa ha istituito un panel di professionisti esperti per la definizione delle caratteristiche dei prodotti pensionistici pan-europei, noti ai più sotto l'acronimo di Pepp (Pan-european personal pension product).

“Per dare attuazione alla prospettiva politica del prossimo regolamento Pepp – si legge in una nota di Eiopa – e per progettare un prodotto pensionistico pan-europeo che abbia le caratteristiche di prodotto di alta qualità in termini di fornitura di informazioni, tecniche di mitigazione del rischio e un costo contenuto per il Pepp di base, è importante avere il supporto e il feedback degli operatori”. Gli obiettivi del panel di esperti in materia di Pepp sono quelli di informare sull'operato politico di Eiopa su questo tema, di testare le proposte politiche e di operare “come cassa di risonanza a supporto di Eiopa nel suo mandato”.

Il panel di esperti, che ha risposto a una call for interest lanciata il 2 maggio scorso, risulta composta da “un gruppo straordinario di esperti di alto livello, con una serie diversificata di esperienze e competenze”. Del gruppo fanno parte anche tre italiani: Carlo Parodi di Intesa Sanpaolo, Emanuele Maria Carlucio dell'Università di Verona, e Simone Miotto di PensionEurope.

Beniamino Musto

RICERCHE

Il welfare aziendale continua la sua corsa

Secondo uno studio di Assolombarda sugli accordi depositati in regione Lombardia, quasi la metà di questi prevede benefit integrativi al salario. Ma è necessario ampliare l'educazione per consentire ai lavoratori di effettuare scelte consapevoli per sé e le proprie famiglie

Il welfare aziendale non rallenta la sua diffusione, nonostante da più di due anni a livello legislativo non ci siano stati ulteriori incentivi per ampliare la platea dei beneficiari.

Da un recente report di Assolombarda, la Confindustria della regione Lombardia, si apprende che ad aprile 2019 gli accordi depositati presso il ministero del Lavoro che prevedono misure di welfare aziendale hanno raggiunto il 52% del totale, in crescita rispetto al 33,5% di dicembre 2017. “Pur trattandosi di un indicatore solo parziale di misurazione della diffusione del welfare – fanno notare dall'organizzazione –, dal momento che tiene conto solo delle iniziative formalizzate in accordi depositati, si tratta di un chiaro segnale che il fenomeno si sta ulteriormente sviluppando nel nostro Paese”.



IL PRIMATO DEL SETTORE CHIMICO-FARMACEUTICO

Tra gli accordi depositati presso il ministero, sono 11.023 le dichiarazioni di conformità che si riferiscono a contratti attivi. In Lombardia si concentrano oltre 3.000 di queste dichiarazioni. Sul totale, ben 5.733 prevedono misure di welfare aziendale.

Il monitoraggio avviato nell'ambito dell'Osservatorio sugli accordi stipulati in Assolombarda sul territorio di Milano, Monza Brianza e Lodi, ci dà indicazioni sul trend negli ultimi tre anni e i dettagli settoriali. L'associazione parla di “un sensibile incremento dell'attività di contrattazione nel 2017” e la percentuale di accordi con contenuti di welfare è “superiore alla media nazionale”.

Dall'analisi degli accordi stipulati nel triennio emerge come il settore chimico-farmaceutico si distingua per l'elevata incidenza di accordi che prevedono solo un importo fisso destinato al welfare, eventualità che invece tra i metalmeccanici è piuttosto rara e nell'alimentare del tutto assente. “I metalmeccanici – scrive il centro studi – prediligono la formula mista importo fisso, più possibilità di conversione, mentre nell'alimentare la possibilità di conversione del premio di risultato è quella nettamente più frequente”. (continua a pag. 2)

INSURANCE CONNECT È SU YOU TUBE

Segui il nostro canale



(continua da pag. 1)

UN BUDGET DA 600 EURO PER LAVORATORE

Tra le misure di welfare previste dai contratti e destinate ai lavoratori perde rilevanza la ristorazione a favore di strumenti di sostegno familiare per scuola e istruzione, oppure per l'assistenza sanitaria e più in generale per le aree assistenziali e previdenziali.

Nello specifico, il welfare di tipo assistenziale copre il 78% degli accordi che prevedono un qualche tipo di *employee benefit*, mentre la previdenza segue a ruota con il 77%. L'area delle agevolazioni che fanno parte del settore ricreativo/culturale coinvolge il 67% degli accordi, mentre il 63% afferisce al welfare dedicato alla mobilità. I benefit aziendali riguardano meno spesso le ferie, i permessi, i servizi di pubblica utilità o le forme di sostegno alla maternità, che evidentemente sono coperti già bene dai contratti nazionali o di categoria.

Per quanto riguarda, invece, i trend di mercato, lo studio di Assolombarda mette in evidenza interessanti dinamiche. Per esempio, il budget medio per lavoratore stanziato dalle aziende per il welfare è salito dai 558 euro del 2017 ai 600 del 2018, con un incremento su base annua del 7,5%. Ma questo gruzzolo non è stato totalmente utilizzato: nell'anno scorso solo il 66% del budget totale allocato al welfare è stato speso, dato, tra l'altro, in lieve discesa rispetto al 70% toccato nel 2017. Quindi, in realtà, i 600 euro spesi corrispondono a 909 euro mediamente messi a disposizione del lavoratore, cioè il 14,1% in più dei 797 euro del 2017, di cui i 558 euro rappresentano quel 70% citato in precedenza.

L'OFFERTA DEVE MATURARE

Ma in questo contesto, come si stanno muovendo i provider di strumenti di welfare aziendale, cioè gli operatori (tra cui le assicurazioni)? Tra le misure di welfare offerte dai provider nel 2018, i *fringe benefit* sono al primo posto. Parliamo di servizi materiali, come i buoni pasto, il telefono aziendale, l'auto ecc., mentre si ridimensiona l'offerta di benefit riconducibili all'area culturale/ricreativa, al settore istruzione, alla previdenza e all'assistenza sanitaria: l'offerta di quest'ultima, tra 2017 e 2018, è calata persino del 20%.

Il dato che riguarda la voce dei servizi assicurativi è invece a quota 1%, mentre nel 2017 era allo 0%: cioè questi servizi non erano proprio offerti dagli operatori. Del resto, 0% è anche il dato della domanda da parte dei lavoratori.

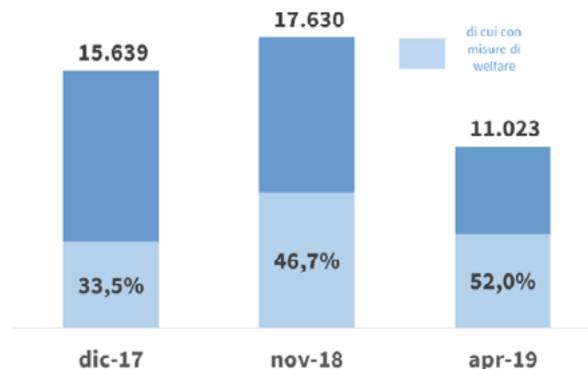
SCARSO INTERESSE PER PREVIDENZA E ASSISTENZA

Stando dal lato della domanda, le misure di welfare più richieste dai lavoratori si confermano anche nel 2018 quelle che rientrano nella categoria scuola e istruzione, cui seguono per importanza i *fringe benefit* e l'area culturale/ricreativa. Meno interesse per la previdenza (dal 15% al 13%) e l'assistenza sanitaria (dal 13% all'8%). Rimangono marginali le richieste di mobilità, che sono invece molto presenti nelle offerte, come abbiamo visto, così come le misure di assistenza e i mutui e finanziamenti.

“È necessario – chiosa lo studio Assolombarda – costruire un'educazione al welfare che consenta ai lavoratori di effettuare scelte consapevoli e in linea con le necessità non solo proprie ma anche delle loro famiglie. Ma, al tempo stesso – continua –, non meno importante è che da parte aziendale si colga e si valuti pienamente che anche il welfare, se realizzato con attenzione alle persone, costituisce un fattore di competitività, perché migliora la relazione con l'impresa, incidendo sul fattore emotivo e quindi sull'engagement del lavoratore, migliorando il benessere organizzativo e il senso di appartenenza”.

Fabrizio Aurilia

Gli accordi attivi depositati presso il ministero del Lavoro (dic 2017 - apr 2019)



Fonte: elaborazione Centro Studi Assolombarda su dati ministero del Lavoro



INSURANCE REVIEW È SU FACEBOOK

Segui la nostra pagina



INTERMEDIARI

Agit sospende i rapporti con la mandante

Gli agenti guidati da Angelo Mangano contestano le strategie di Groupama Assicurazioni e accusano la compagnia di non voler trovare un accordo che risolva i problemi più sentiti dal gruppo

“Il direttivo nazionale, riunitosi in Fiumicino nei giorni 3 e 4 luglio, dopo ampio e partecipato dibattito, ha condiviso all’unanimità la necessità di sospendere i rapporti tra il gruppo agenti e la compagnia. Tale decisione deriva dalla forte preoccupazione per le azioni messe in atto da Groupama senza un reale contraddittorio con la rappresentanza degli agenti”.

Così inizia il lungo comunicato da **Agit**, il gruppo presieduto da **Angelo Mangano**, che annuncia lo strappo dalla compagnia.

stata comunicazione tra la direzione della compagnia e il gruppo agenti su determinati aspetti tariffari. “Abbiamo chiesto – precisa Agit – di non diminuire la flessibilità Rca in attesa di valutare gli impatti dell’iniziativa commerciale **Entry target** nei prossimi mesi ma senza tenere conto della richiesta di Agit, oltretutto non contraddetta in riunione, il messaggio trasmesso ai rappresentanti della compagnia sul territorio è stato quello di ridurre drasticamente l’erogazione della flessibilità”.

Gli agenti denunciano anche un peggioramento della ge-



© Eshma - iStock

La pulizia del portafoglio

Sono molti i punti su cui, almeno secondo il gruppo agenti, c’è un’evidente distanza tra l’associazione e la mandante, **Groupama Assicurazioni**, da cui nasce il “forte malumore” espresso dagli intermediari. Si parte dalla “recente pulizia di portafoglio rami danni non auto”, effettuata, dicono dall’Agit, “senza valutare l’sp storico, l’insieme delle polizze stipulate, la storicità dei clienti e gli andamenti delle agenzie, suddivise sì in cluster, ma con inadeguate penalizzazioni anche per quelle con ottime performance”, si legge nella nota.

Gli intermediari lamentano soprattutto una “modalità operativa con procedure centralizzate”, non abbastanza efficace dal punto di vista commerciale. “Gli agenti – continua il comunicato – sono consapevoli che la pulizia del portafoglio è importante per riequilibrare gli andamenti di Groupama Assicurazioni, ma la modalità corretta è farlo in maniera personalizzata con i Dm della compagnia che conoscono la zona, il mercato di riferimento, l’agenzia e la storicità degli suoi andamenti tecnici”.

La tariffa Rca

Un altro problema segnalato da Agit è sulla tariffa Rca pubblicata a gennaio che avrebbe aumentato il gap con gli altri competitor sul mercato. Anche in questo caso, non ci sarebbe

stione sinistri e una generale instabilità delle piattaforme informatiche che creerebbero “disagi operativi alle agenzie”.

Manca la volontà di confronto

Agit entra nel merito anche degli andamenti della compagnia, ricordando l’assenza di un piano di incentivazioni, disdetto dall’impresa: “la compagnia – ribadiscono – può permettersi di perdere per uno o due anni, attuando dismissioni massive di portafoglio, gli agenti no”.

Gli intermediari, d’altra parte, non condividono l’inserimento di “una mutualità sui sinistri di punta”, giacché “non possono assumersi il rischio, non sono una compagnia di assicurazioni”.

Tali questioni, dicono infine gli agenti, dimostrerebbero “l’assenza di una vera volontà di trovare un accordo”, e lo “scarso interesse verso l’attuale rete agenziale”: Groupama Assicurazioni non avrebbe finora risolto le criticità che sono state condivise con gli intermediari.

“Alla luce di quanto sopra esposto – scrive infine Agit – il gruppo agenti ha comunicato alla compagnia l’immediata sospensione dei rapporti”.

F.A.

COMPAGNIE

Axa Italia, ecco il report di sostenibilità

Il rapporto, presentato durante la Cr Week 2019, illustra e analizza le performance che il gruppo assicurativo ha realizzato in attività di tutela ambientale e promozione sociale della comunità

Iniziative di tutela ambientale, promozione della diversity e dell'empowerment femminile, engagement, volontariato e innovability: si compone così l'ultimo report di sostenibilità di **Axa Italia**. Presentato nell'ultima giornata della Cr Week 2019, la settimana che il gruppo assicurativo dedica ogni anno alla sostenibilità e alla responsabilità d'impresa, il rapporto illustra e analizza le performance raggiunte dalla compagnia in attività di ambito sociale, ambientale ed economico, passando in rassegna dimensioni come i valori dell'organizzazione e il modello di governance.

Aprirsi al mondo esterno

Il documento coinvolge in un'ottica di dialogo e trasparenza anche operatori esterni, come istituzioni e ong, per definire i temi più significativi per la sostenibilità della compagnia e della società nel suo complesso. L'obiettivo è quello di unire gli sforzi in una serie di iniziative tenute insieme da un filo rosso che esprime un nuovo modo di fare le cose: costruire ponti fra mondi diversi, dialogare e confrontarsi con attori come università, incubatori di start up e terzo settore.

È anche in ragione di questa apertura al mondo esterno che la presentazione del rapporto ha visto la partecipazione, oltre che dell'amministratore delegato **Patrick Cohen**, di **Cristina Tajani**, assessore alle politiche per il lavoro, le attività produttive e il commercio del comune di Milano, e di testimonial come la runner professionista **Sara Galimberti** e dell'atleta paralimpico, nonché mental coach, **Andrea Devincenzi**.

Diversity e volontariato

Tanti i punti chiave del report. A cominciare da una promozione della diversity che ha consentito alla compagnia di raggiungere la parità di genere nelle promozioni e nelle assunzioni. L'altra metà del cielo occupa ora il 40% del management committee della compagnia e il 50% della squadra di management è composta da donne. Axa Italia ha inoltre creato **Angels for women**, network di manager donne che supportano start up al femminile: l'iniziativa ha già portato a un investimento da 100mila euro in **Orange Fiber**.

Centrale anche l'attenzione al volontariato, con 1.400 persone coinvolte in 35 iniziative promosse da oltre 20 onlus: si tratta di 4.300 ore di volontariato per un valore monetario di quasi 120mila euro. Restando nell'ambito dell'engagement,

la compagnia ha aperto poi a Milano un **Punto Donna** di **WeWorld**, che mira a offrire un sostegno concreto alle vittime di violenza attraverso attività di orientamento e formazione per un reinserimento sociale e lavorativo.

Attenzione all'ambiente

Altro punto chiave è poi la lotta al cambiamento climatico, in linea con l'approccio di tutela ambientale che il gruppo assicurativo ha assunto a livello mondiale a partire dal 2015. La compagnia ha innanzitutto scelto di disinvestire 2,4 miliardi di euro da carbone e fonti energetiche inquinanti, ponendosi l'obiettivo di spostare entro il 2020 ben 12 miliardi di euro in energie pulite e player protagonisti della green economy.

Le sedi in Italia hanno poi ottenuto la certificazione di basso impatto ambientale: il 100% dell'energia proviene da fonti rinnovabili e sono state adottate misure che hanno consentito di ridurre del 50% il consumo di carta e del 30% quello di acqua, nonché le emissioni di CO2 del 15%.

A sostegno dell'innovazione

Grande attenzione è stata infine riposta sul tema dell'innovazione. La compagnia, a tal proposito, ha coinvolto oltre 2.500 operatori, fra ricercatori, start up, studenti, giovani innovatori e talenti digitali, per contribuire allo sviluppo di idee dall'alto impatto sociale. Oltre 16 milioni di euro sono stati investiti nella ricerca di eccellenza sui rischi, attraverso più di 50 progetti di approfondimento che sono stati sostenuti negli ultimi dieci anni. Sul tema dell'innovazione, la compagnia ricorda infine la realizzazione di due hackathon per la progettazione di nuovi servizi digitali e la creazione di una start up interna per lo sviluppo del settore.



© monkeybusinessimages - iStock

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 8 luglio di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577