



PRIMO PIANO

Generali, il fronte caldo delle cessioni

Non passa giorno senza che escano nuove indiscrezioni a proposito delle cessioni di Generali, che dovrebbero portare quattro miliardi di euro nelle casse del gruppo. Dopo Fata Assicurazioni, nome a cui è stato accostato quello di Cattolica come potenziale acquirente, ora l'attenzione si è spostata sulle attività riassicurative negli Stati Uniti e, soprattutto, su Banca Generali, di cui il gruppo ha già collocato sul mercato il 12,5% della quota: tra questa operazione e la vendita di Migdal, Generali ha finora incassato 900 milioni di euro, ma al tempo stesso ha dovuto sborsare 2,5 miliardi per garantirsi il controllo di Gph. Nonostante le smentite del Leone, si rincorrono le voci secondo cui il colosso triestino ritenga il proprio asset bancario non strategico, e avrebbe avviato indagini di mercato e contatti esplorativi con alcune banche d'affari per capire l'interesse di potenziali investitori e fondi di private equity. Del resto Generali, è stato fatto notare, ha un lock up fino a ottobre. Nell'attesa di capire quanto fondamento abbiano questi rumors, i due fronti sicuramente caldi restano la vendita della banca svizzera Bsi, e, come detto, le attività riassicurative Usa, con cui si prevede di incassare attorno ai 700-800 milioni di dollari, e per le quali si è fatta avanti la francese Scor.

Beniamino Musto

INTERMEDIARI

Guidolin, sullo statuto Sna è mancato il coraggio

L'ex vice presidente vicario del maggior sindacato agenti italiano spiega in questa intervista il perché del suo addio, dopo appena 16 mesi di attività. Senza però abbandonare la vita associativa

Quando una minoranza non riesce a trovare ascolto, spesso la strada della separazione è obbligata. È quello che da sempre succede in seno al **Sindacato nazionale agenti (Sna)**: così si spiega la nascita, a suo tempo, di **Unapass**, fino alla nuova **Anapa**. L'evidenza di una difficoltà di contemperare le pluralità all'interno è sotto gli occhi di tutti. A questo si sommano le difficoltà incontrate dal nuovo *Esecutivo nazionale*, dopo i primi mesi caratterizzati da quel riformismo promesso in campagna elettorale. Per queste e altre ragioni, **Giancarlo Guidolin** ha lasciato la vice presidenza di Sna, non abbandonando, però, la vita associativa.

Questo Esecutivo Nazionale era stato votato anche grazie all'incarico affidatole. Dopo poco più di un anno lei ha dato le dimissioni. Perché?

Credo di aver contribuito alla vittoria congressuale in misura identica a tutti gli altri componenti della squadra, e quindi non mi riconosco alcun merito particolare. L'Esecutivo di **Claudio Demozzi** è stato votato perché i delegati hanno giudicato credibile il suo programma; ma anche perché è nato nel segno del rinnovamento dei quadri dirigenti, prima, e della metodologia con cui ci siamo avvicinati all'appuntamento elettorale poi: nessun inciucio, nessun accordo di corridoio, una lista chiusa già parecchi giorni prima del congresso e presentata subito dopo le prime battute congressuali.

Non spetta a me confermare o meno se ho svolto il mio ruolo con competenza: giudichino i colleghi. Non mi sono mai risparmiato, dedicando moltissime giornate alla nostra associazione. Più di 200 in sedici mesi. Ma l'entusiasmo, soprattutto negli ultimi mesi, è venuto meno.

(continua a pag.2)

NEWS DA WWW.INSURANCETRADE.IT

Axa Assicurazioni, Maurizio Cappiello nuovo direttore generale

Il nuovo direttore generale di **Axa Assicurazioni** è **Maurizio Cappiello** (nella foto). Avrà responsabilità sui canali di distribuzione e sinistri, e sulla direzione *marketing & multiaccess*. Classe 1964, Cappiello lavora in Axa da 26 anni. Nel corso del suo percorso professionale ha ricoperto ruoli di crescente responsabilità nei settori dei rischi tecnici dell'auto, ed è stato direttore del dipartimento di Roma nel periodo tra il 2003 e il 2007, mentre dal 2008 al 2012 è stato vice-direttore generale della compagnia. "È con grande piacere che accetto questa nuova sfida nel gruppo all'interno del quale sono cresciuto professionalmente, e di cui sono fiero di far parte - ha spiegato il neo direttore generale. "Axa Assicurazioni è una realtà solida e dinamica, come mostrano i buoni risultati raggiunti a oggi. I clienti si affidano a noi perché ci riconoscono il ruolo di professionisti della protezione - sottolinea Cappiello - grazie alla qualità del servizio, dell'assistenza, e a una rete di professionisti competenti e affidabili, che contribuiscono con il loro lavoro a rendere più serena la vita degli altri". Cappiello riporterà all'amministratore delegato **Andrea Rossi**, che ha spiegato di essere "convinto che la nuova nomina garantirà un sempre maggiore presidio sugli obiettivi di business, grazie ad una rafforzata integrazione e sinergia tra funzioni chiave come distribuzione, sinistri e marketing".





Giancarlo Guidolin, ex vice presidente vicario di Sna

(continua da pag. 1) Alle tensioni interne iniziate nell'autunno, si è aggiunto un allontanamento dal programma congressuale ma, soprattutto, dalle riflessioni che hanno preceduto l'idea di formare una lista; non nata per caso, ma come conseguenza di un sentire comune di una condivisione di ideali e di progetti. Di chi si è candidato, ma anche di movimenti di opinione o singoli associati che hanno sostenuto la candidatura Demozzi. Io sono un idealista e il potere in quanto tale non mi ha mai interessato. Non ho ambizioni politiche o di carriera sindacale. Non sono quindi disposto a rimanere ancorato a uno scranno solo per soddisfare il mio ego. Le dimissioni sono state un gesto coerente con il mio pensiero; molto sofferte e frutto di una lunga riflessione. Un gesto estremo, e quindi da utilizzare con parsimonia: non come arma di ricatto o di pressione.

Sarebbe stato utile un nuovo statuto, peraltro promesso, che avrebbe dato alla categoria la possibilità di operare con sistemi diversi e moderni? Perché il lavoro della Commissione preposta è stato bocciato?

Il gruppo di lavoro guidato da **Roberto Pisano** ha lavorato bene. La proposta di modifica presentata in Esecutivo rispondeva alle esigenze di un'associazione moderna, pluralista, senza organismi ridondati, federalista su base regionale. Le oltre 800 interviste ai quadri sindacali territoriali e ai presidenti di *Gaa*, hanno restituito la fotografia di un'associazione divisa in due, con una lievissima prevalenza per il mantenimento dello status quo e quindi di una rappresentanza maggioritaria. Il voto in Esecutivo ha fatto il paio con quello dei quadri sindacali provinciali, e il voto pesante del presidente ha fatto pendere la bilancia verso un sistema maggioritario. In sostanza un'ipotesi di statuto come quello esistente: con poche e poco significative modifiche. Peccato. Si è persa una bella occasione per riaffermare la nostra diversità. È mancato un briciolo di coraggio.



Ha sempre voluto promuovere il dialogo con tutti, gruppi aziendali compresi. Perché la promessa di voler svecchiare questo sindacato non è stata mantenuta?

Riparto dalla riforma dello statuto per fare un semplice ragionamento: quando una minoranza non trova spazio per esprimersi, quando la manifestazione delle idee diverse è mortificata, si corre il rischio di imboccare strade di proliferazione delle rappresentanze. Come si spiegherebbero, altrimenti, i tanti *Gaa* che coesistono dentro le stesse compagnie? E per rimanere nel sindacato: come si spiegherebbero altrimenti la nascita di **Csa**, di Unapass e, da ultimo, di Anapa? Certamente alla base vi è un modo diverso di interpretare il proprio ruolo: essere sindacato o associazione. Ma alla fine tutto ha origine dalla incapacità, o mancanza di volontà, di confrontarsi e ascoltarsi. Il problema non è essere un sindacato giovane o vecchio, ma essere un sindacato democratico e aperto alle diversità, o chiuso in sé stesso e autoreferenziale. Questa è la spinta riformatrice che una parte dell'Esecutivo guidato da Demozzi non ha saputo interpretare.

Sin dall'inizio si è visto quanto eravate diversi. È questa diversità, che ha pesato nel tempo?

Nel nostro caso parliamo di due diversità complementari. Demozzi è bravissimo quando si propone come immagine di un sindacato vincente, nel costruire rapporti importanti con la politica e con le istituzioni, nell'entusiasmare le platee. Indubbiamente un grande e fine oratore: entusiasmante e coinvolgente. Io sono più pratico, più ancorato al fare, più concreto. Eravamo, e potremmo essere ancora, in futuro, un buon team. Vi è certo una sua fragilità: è un allenatore che non riesce a tenere unito lo spogliatoio. Non manifesta la sua umanità.

Negli ultimi tre anni centinaia di agenzie hanno chiuso. Mancano all'appello innovazione e cambiamento. Non sarebbe l'ora di mettersi attorno a un tavolo, con le altre componenti del mercato, per parlare di contenuti utili a tutti?

Gli intermediari debbono uscire dal ghetto in cui le imprese stanno cercando, da anni, di rinchiuderli. Riappropriarsi della propria professionalità ed essere partner del cliente. Sul fronte dei rapporti con le compagnie, riaffermare la propria centralità (non perché lo sbandierano, senza convinzione, alcuni manager) rapportandosi alla pari con le compagnie, nell'interesse di tutti i soggetti. Se tutti gli attori si confrontassero, smettessero di guardarsi con sospetto e lavorassero per un obiettivo comune, avremmo un mercato più maturo, e che sviluppa business. Non vedo, nel panorama delle imprese, grandi manager illuminati che abbiano simili obiettivi. Qualcuno c'è, ma ancora troppo pochi.



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

Carla Barin



Tutti i rischi in una mappa

Secondo la Country Risk Map 2013 elaborata da Sace, la crisi nell'Eurozona avvicina il profilo di rischio di mancato pagamento dei mercati avanzati a quello dei mercati emergenti; l'instabilità normativa peggiora ovunque, con punte nelle aree emergenti; l'allarme violenza politica si diffonde a livello globale, toccando anche i mercati avanzati

Tutti i rischi per chi fa business all'estero. **Sace** presenta un mappamondo interattivo per delineare i profili di rischio di 189 paesi e guidare le imprese nelle strategie di internazionalizzazione.

Ne risulta, un 2013 difficile per le imprese che operano fuori casa, con **rischi di mancato pagamento** e **instabilità normativa** stabilizzati su livelli elevati a causa del protrarsi della crisi economico-finanziaria e rischi di violenza politica che registrano il peggioramento più acuto a causa dell'esplosione di conflitti geopolitici e dal radicalizzarsi di tensioni socio-economiche anche nei mercati avanzati.

Restano *off limits* – a livelli di rischio massimo (pari a 100) – Nord Corea, Somalia e Zimbabwe.



Quelli che non pagano

In particolare, soprattutto sul fronte dei mancati pagamenti (rischio sovrano, bancario, grandi imprese e Pmi), si segnala un progressivo ridimensionamento delle distanze tra mercati avanzati e mercati emergenti: aumentati pressoché ovunque, questi rischi hanno subito il peggioramento più accentuato nelle aree avanzate dove, pur continuando a mostrare livelli sensibilmente inferiori alla media globale, registrano una crescita media del 22%. Paradossalmente, paesi europei come Grecia (88), Cipro (80), Slovenia (64) e Spagna (54) risultano meno affidabili rispetto a mercati emergenti come Perù (43), Colombia (49), Russia (53) e Abu Dhabi (32).

Dove si rischia l'esproprio

I rischi normativi (trasferimento, esproprio, violazione contrattuale, conversione e trasferimento valutario) aumentano pressoché ovunque, a causa del peggioramento dei principali indicatori di *governance*, anche se le differenze tra mercati avanzati ed emergenti restano ancora ben marcate, con i primi che si confermano più stabili e sicuri rispetto ai nuovi mercati. Il fenomeno è particolarmente evidente in aree storicamente più fragili come l'Africa sub-sahariana (+6%) e l'area MENA, Medio Oriente e Nord Africa (+2%), ma si registrano alcune difficoltà anche in regioni

un tempo considerate immuni a questo tipo di rischi come i mercati avanzati (+12%), dove il perdurare della crisi sta indebolendo i fondamentali macroeconomici, riflettendosi in un aumento dei rischi di trasferimento e convertibilità (+25%).

Permangono elevati i rischi di esproprio in Paesi caratterizzati da elevati livelli di corruzione, limitata trasparenza e accentramento politico come Venezuela (90), Ecuador (84) e Nicaragua (80), in America centrale e meridionale, Turkmenistan (87) e Uzbekistan (82), in Asia Centrale, Zimbabwe (97) e Sudan (94), in Africa sub-sahariana. Particolarmente virtuosi Cile (il cui indice di rischio normativo cala del 32%) e Polonia (-20%), mentre si profilano rischi da non sottovalutare in Slovenia (+47%), Sudafrica (+24%), Zambia (+19%) ed Egitto (+16%).

Esplode la violenza

Infine, nel 2012, i rischi di violenza politica sono tornati a crescere ovunque, in controtendenza rispetto al quadriennio 2007-2011. Africa sub-sahariana (+7%) e area MENA (+5%) restano le regioni a maggior livello di rischio di violenza politica, accentuati dai conflitti in Mali (81) e Repubblica Centrafricana (91), dall'instabilità di Egitto (77) e Libia (83), e dall'escalation delle violenze in Siria (92).

Anche nell'area Csi e in quella dell'Europa emergente (+10%) si è registrato un aumento del rischio di violenza politica, a causa dell'espandersi di tensioni politico-sociali (Bielorussia, Kazakistan, Tagikistan, Turkmenistan e Ucraina) o dettate dalla crisi economica (Bulgaria) e dal bisogno di sicurezza (Montenegro e Bosnia).

Colpisce l'aggravarsi di questo profilo di rischio anche nei mercati avanzati (+4%), conseguenza del disagio sociale indotto dalle difficili condizioni economiche. Ne sono un esempio Grecia e Cipro.

Laura Servidio





COMPAGNIE

Allianz, Borgo San Felice premiato per l'impegno nel sociale

Il progetto Impariamo nel Borgo, sviluppato con la Fondazione Umana Mente, si è aggiudicato il Sodalitas social award

Un antico e caratteristico borgo medievale, completamente rinnovato e ristrutturato, situato sulle colline del Chianti classico senese, a Castelnuovo Berardenga. Circondato da 140 ettari di vigneti di proprietà, **Borgo San Felice** accoglie gli ospiti nelle 17 suites e 29 camere, distribuite nei palazzi dello storico villaggio, che è di proprietà del gruppo **Allianz**. Ma non è solo per la bellezza e la raffinatezza che questo luogo fa parlare di sé, ma anche per l'impegno nel sociale. Borgo San Felice ha infatti vinto l'undicesima edizione del premio **Sodalitas social award** per la categoria "Occupazione dei giovani e promozione dell'inserimento lavorativo", con il progetto sociale *Impariamo nel Borgo*.

Il Sodalitas social award viene assegnato dall'omonima organizzazione promossa da **Assolombarda** a imprese, associazioni imprenditoriali, distretti industriali ed organizzazioni che si siano concretamente impegnate in progetti di sostenibilità d'impresa. L'undicesima edizione ha registrato la partecipazione di 192 imprese con 244 progetti.

Borgo San Felice collabora dal 2011 con la **Fondazione Umana Mente** in progetti che offrono a ragazzi in difficoltà la possibilità concreta di vivere un'esperienza formativa nuova e accrescere il loro livello di integrazione e partecipazione sociale. *Impariamo nel Borgo* ha consentito infatti ai giovani provenienti dalla scuola Oliver Twist di Cometa Formazione di svolgere uno stage formativo di due mesi nei diversi settori del relais, offrendo così un'esperienza educativa, formativa e propedeutica all'inserimento nel mondo del lavoro. San Felice ospita inoltre gruppi di persone disabili, accompagnati da educatori e da dipendenti del gruppo Allianz che svolgono attività di volontariato, nei periodi di vendemmia e di raccolta delle olive (progetto *ilborgofelice vendemmiando e raccogliendo insieme*).

L'impegno di Allianz nel sociale si muove attraverso la collaborazione tra diverse realtà operanti in Italia: i dipendenti del gruppo, che svolgono volontariato nelle attività filantropiche, e Borgo San Felice, e la Fondazione Umana Mente, di cui Allianz è socio promotore e fondatore. Nata nel 2001, la Fondazione, nei suoi undici anni di attività, ha supportato più di 37 mila persone in stato di disagio, stanziando oltre 30 milioni di euro in favore di 128 progetti a forte impatto sociale 66 a sostegno di minori in situazione di disagio e le loro famiglie, 57 a favore di bambini e adulti con disabilità congenite intellettive, e cinque in ambiti trasversali.

B.M.

MANAGEMENT

La positività per costruire un vero team

Quando notiamo in qualcuno qualcosa di carino non esitiamo a dirglielo perché a tutti fa piacere un po' di energia positiva.

Sulla stessa logica smettiamola di avercela con chichessia. Non serve a nulla e sono sicuramente molto più efficaci, e disarmanti, parole cortesi nei confronti di qualcuno che ci ha fatto un torto piuttosto che atteggiamenti ostili (o peggio frasi offensive).

È una teoria che io porto avanti da sempre partendo da quanto sostenuto dal Vangelo (Matteo Mt 5,38-48): *"Ma io vi dico di non opporvi al malvagio; anzi, se uno ti dà uno schiaffo sulla guancia destra, tu porgigli anche l'altra, e a chi vuol portarti in tribunale e toglierti la tunica, tu lascia anche il mantello. E se uno ti costringerà ad accompagnarlo per un miglio, tu con lui fanne due. Dà a chi ti chiede, e a chi desidera da te un prestito non voltare le spalle"*.

Non serve essere credenti per condividere questa teoria che ci fa vedere le cose diversamente.

Fare qualcosa di inaspettato ed estremamente positivo sorprende i nostri interlocutori e le persone che si aspettano da noi l'esatto contrario.

È inutile quindi dannarsi per torti subiti o cercare vendetta. Ancora una volta usciamo dagli schemi, facciamo qualcosa di diverso da quello che fanno gli altri e sicuramente avremmo dei vantaggi.

Dire ad una persona che è vestita bene, o ad un nostro collaboratore che ha lavorato bene, costa nulla e trasmette tantissima energia.

Sorridiamo quando incontriamo le persone e diamo loro spunti di gratitudine attraverso una sana e spontanea evidenza delle loro caratteristiche positive.

A turno chiamiamo i nostri collaboratori solo esclusivamente per complimentarci con loro su un lavoro ben fatto. Abituamoci a presentare i progetti realizzati dai nostri colleghi esplicitando il fatto che sono loro e non nostri, mettendo in evidenza le caratteristiche positive del "loro" lavoro.

Ci accorgeremmo ben presto di come si crei "il gruppo, il team" e quanto migliori la qualità dei nostri lavori così come i nostri rapporti interpersonali.

Leonardo Alberti,
trainer scuola di Palo Alto,
consulente di direzione strategica in ambito assicurativo,
docente vendite e management

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 29 maggio di www.insurancetrade.it

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