



PRIMO PIANO

COMPAGNIE

UnipolSai, indagato Carlo Cimbri

La sede bolognese di UnipolSai è stata perquisita questa mattina dalla Guardia di Finanza, su mandato della magistratura, in relazione a presunti illeciti nella fusione tra Unipol Assicurazioni, Fondiaria Sai, Milano Assicurazioni e Premafin che ha dato origine all'attuale prima compagnia italiana nel ramo danni. Le perquisizioni sono state effettuate su mandato della Procura di Milano, relativamente all'inchiesta, condotta dal pm Luigi Orsi, sulle presunte irregolarità sulla fusione, stipulata sul finire del 2013, acquisendo efficacia a partire dal 6 gennaio 2014 a seguito dell'iscrizione dell'atto stesso nel registro delle imprese. Secondo le indagini, l'operazione potrebbe essere stata viziata da concambi erronei e artificiosi sulla scia di false notizie sul valore reale di titoli strutturati in pancia a Unipol e quindi sul valore effettivo delle azioni emesse.

L'ad di UnipolSai, Carlo Cimbri, è indagato per aggravi. Indagati altri tre manager della società: sono Roberto Giay, già amministratore delegato di Premafin Finanziaria; Fabio Cerchiai, ex presidente del consiglio di amministrazione di Milano Assicurazioni; e Vanes Galanti, in passato presidente del consiglio di amministrazione di Unipol.

Beniamino Musto

Intesa Sanpaolo Previdenza, linee guida per lo sviluppo del welfare misto

Semplificare, creare consapevolezza, abbattere i tecnicismi. Uno dei principali operatori del settore, sulla base dei propri risultati, propone alcune ricette per crescere ancora insieme al mercato

Il mercato della previdenza complementare c'è: bisogna fare le cose giuste, in modo semplice, e il mercato risponde. I numeri lo confermano. È questa la posizione di **Intesa Sanpaolo Previdenza** che, attraverso l'impegno degli ultimi anni, nel 2013 ha guadagnato 61 mila nuovi clienti, 16 mila solo nei primi tre mesi di quest'anno. Ma soprattutto, accanto alla quantità espressa dai numeri si affianca la qualità dei contratti, la cui età media è di 40 anni: un'età in cui il cliente è più consapevole e, teoricamente, in grado di sostenere investimenti a lungo termine che guardino al futuro.

Il bacino di clienti complessivi di Intesa Sanpaolo Previdenza è di 300 mila unità, divisi tra fondi aperti e Pip, per una percentuale intorno al 70% e 30%. Negli ultimi anni la compagnia ha lanciato un nuovo fondo aperto e un nuovo Pip, il primo pensato più per i dipendenti, con una linea Tfr, mentre il secondo più adatto ai liberi professionisti con varie gestioni, tra cui una separata.

LA SEMPLICITÀ PRIMA DI TUTTO

Sembra tutto molto semplice per una realtà che può contare su più di dieci milioni di clienti bancari, 4700 filiali per mercato *retail* e 16 mila gestori formati per l'assistenza previdenziale. È appunto la semplicità il primo punto di un decalogo presentato recentemente agli *stakeholder* di settore da **Intesa Sanpaolo Vita**, che vuole proporre linee guida, ma anche spunti, da cui partire (o ripartire, oppure continuare sulla buona strada) nel campo della previdenza complementare. Partendo dal punto fermo: la normativa è aggiornabile, ma con un buon impianto non servono stravolgimenti. Per la compagnia è essenziale identificare pochi strumenti (magari anche uno solo) realizzando una sorta di *salvadanaio previdenziale* che possa sostituire le forme pensionistiche già esistenti. Del resto dal 2004 a oggi gli aderenti alle forme di previdenza integrative sono passati da 2,8 milioni a 6,2 milioni, con un incremento medio annuo dell'8%. Non numeri eccezionali, è vero, ma nemmeno così orribili come si crede, per un Paese che ha cominciato tardi e che non intende, per ora, imporre l'obbligatorietà, come invece vige da decenni in molti Stati dell'Unione europea.

OSARE CON I PROFILI DI RISCHIO

Ma ci sono anche altri snodi che potrebbero far prendere il volo alla previdenza integrativa: in primis maggiori contribuzioni, poi migliori investimenti e, infine, maggior trasparenza. Molto spesso ci si dimentica che non basta aderire a un fondo o a un Pip per garantirsi una pensione complementare adeguata: è necessario che il cliente capisca che l'obiettivo finale dipende da quanto si versa, per quanto tempo, e soprattutto dal rendimento.

(continua a pag.2)



Sede di Intesa Sanpaolo Vita, a Milano



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



(continua da pag. 1) Se i primi due temi sono responsabilità del singolo, il terzo dipende dalla compagnia, che deve essere in grado di agire ingegneristicamente nell'allocatione dei capitali, senza, da un lato, rendere complicato il prodotto, e dall'altro sfruttando tutte le potenzialità di rendimento. Investire, quindi, nelle *asset class* più interessanti (con rendimenti al 20-30%) e non solo nelle attività tradizionali più liquide (3-4%). Si tratta di attuare conduzioni *life cycle* con profili di rischio più aggressivi all'inizio della contribuzione e gradualmente più prudenti quando ci si avvicina alla fase di riscatto. L'80% dei clienti Intesa Sanpaolo Previdenza, per esempio, ha scelto un'opzione di questo tipo: attraverso piccoli versamenti con un costo medio di acquisto che facilita l'investimento.

UN PLAFOND FISCALE PIÙ GENEROSO

D'altra parte anche la fiscalità legata alla previdenza, finora, non è stata toccata, anzi: alcune recenti disposizioni non hanno fatto altro che agevolare la scelta previdenziale, una fra tutte, l'innalzamento della tassazione sugli investimenti finanziari al 26%, che non ha coinvolto le future pensioni integrative.

Ma, secondo Intesa Sanpaolo, si potrebbe fare ancora di più. Attualmente, per chi ha iniziato a lavorare nel 2007 è prevista la possibilità di usufruire del *plafond fiscale* non utilizzato nei primi cinque anni di adesione, nei successivi vent'anni. Occorrerebbe estendere questo vantaggio a tutti i lavoratori, a prescindere dall'anno di inizio attività.

NUOVE OPPORTUNITÀ PER IL WELFARE AZIENDALE

Tra le iniziative proposte da Intesa Sanpaolo Previdenza, c'è anche una diversa e più incisiva proposizione dei prodotti in ambito aziendale: driver che può dare una spinta maggiore allo sviluppo, accompagnato, però, da aggiornamenti normativi che introducano l'obbligatorietà del versamento del Tfr, un contributo del datore di lavoro che

prescinda dalle modalità di adesione, nonché il trasferimento automatico in caso di cambiamento di lavoro.

Nell'obiettivo di rilanciare la produttività e nell'ottica di un nuovo patto tra lavoratore e datore di lavoro, si dovrebbero aprire nuovi spazi per il welfare aziendale: incentivi attraverso servizi, protezione sociale, previdenza complementare e sanità integrativa.

In un percorso di questo tipo la rete che sta sul territorio è essenziale perché, in un contesto di crisi come quello degli ultimi anni, è emerso quanto sia importante per il cliente avere un punto di riferimento che sappia comunicare un senso di protezione e tutela. Paradossalmente, sono proprio i momenti di crisi che spingono di più le persone a cercare investimenti a lungo termine, che diano la certezza di un supporto stabile anche tra molti anni.

Fabrizio Aurilia





**International Forum
BANCASSURANCE**

Organizan / Organizen:




Colaboran / Colaborate:







Medios colaboradores / Media partner:







Madrid, 5 de junio 2014. Hotel HESPERIA
Madrid, June 5th 2014. Hotel HESPERIA

INFORMACIÓN E INSCRIPCIONES: INESE 91 375 58 14 /00 ineseformacion@inese.es www.inese.es



Snfia, una nuova stagione del merito

Valorizzare le alte professionalità, riportare il lavoratore al centro, superare la logica del conflitto. Queste le leve per rilanciare lo sviluppo e uscire dalla crisi della rappresentanza sindacale. Come è emerso nel corso del X congresso dell'associazione, in svolgimento a Roma

Il sindacato, in Europa, non regge il passo con le sfide poste dalla crisi: nel Regno Unito, gli iscritti sono il 28%, in Germania meno del 20%, in Francia appena l'8% e, in Italia, raggiungono gli 11 milioni, ma oltre la metà appartiene alla categoria dei pensionati. Assistiamo, dunque, a uno stallo del modello di rappresentanza che richiede la creazione di un sindacato evoluto.

“C'è bisogno di una nuova stagione del merito - ha esordito **Marino D'Angelo**, segretario generale di **Snfia** - al X congresso nazionale del sindacato nazionale funzionari imprese assicuratrici, che si sta svolgendo in questi giorni a Roma. “Le imprese assicuratrici devono capire l'importanza di investire nella valorizzazione delle alte professionalità che, oggi, non sono riconosciute in maniera adeguata nelle aziende. E questo, anche in un comparto come quello assicurativo che attraversa da due anni il periodo positivo più lungo dall'inizio della crisi: nel 2012, gli utili si sono assestati a livelli pre-crisi, con 5,7 miliardi di euro e il Roe all'11,5%; l'andamento tecnico del settore danni ha visto un consolidamento strutturale, con la *combined ratio* sotto la soglia del 100%; da ottobre 2012 a dicembre 2013, la nuova produzione vita è



Marino D'Angelo, segretario Snfia

stata in crescita 14 mesi su 15; tra giugno 2012 e giugno 2013, la capitalizzazione di borsa dell'indice assicurativo ha recuperato molto terreno (+47%)”.

Ritorno alle origini

Tra le ricette per uscire dallo stallo, Snfia propone innanzitutto un *back to basics*, ovvero un ritorno alle origini, “per un sindacato che rimetta al centro l'uomo e i suoi bisogni e sia lo strumento principe della negoziazione efficace, aperto alla società, pronto a recepire e dare input, immerso da protagonista nella contemporaneità. Un istituto di democrazia delegata e autentica rappresentanza”.

(continua a pag.4)

CONOSCI L'ICEBERG ASSICURATIVO?

Qualità del servizio percepita dal cliente

Cosa percepisce davvero il Cliente nella sua esperienza con la Compagnia?

Qualità del servizio erogata dalla rete

Come si comportano effettivamente le Persone della Compagnia con il Cliente?

Qualità del servizio progettata dall'impresa

Quanto è capace la Compagnia di pianificare consapevolmente l'esperienza dei propri Clienti?



Per informazioni e per partecipare e conoscere come si posiziona la tua Azienda rispetto agli altri operatori del settore, contattaci!

osservatorio@scsconsulting.it

In collaborazione con



Media Partner





(continua da pag.3) L'importanza di rimettere il lavoratore al centro viene ribadita. "Quello che manca - conferma **Maurizio Arena**, segretario generale **Fadap**, la federazione autonoma delle alte professionalità - è la centralità del lavoratore, senza la quale qualsiasi processo organizzativo è destinato a fallire".

No alla verticalizzazione

Per agire in questa direzione, bisogna partire dal merito. "Ci vuole preparazione - sottolinea **Giuseppe Santella**, direttore risorse umane **Gruppo UnipolSai** - è necessario impegnarsi e dimostrare il proprio valore. Il merito non si reclama, ma si conquista". Determinante anche una maggiore partecipazione del *management* intermedio. "La verticalizzazione - conferma Santella - è da evitare: non un solo uomo al comando, ma un gruppo dirigente che sa condividere. "Le aziende - concorda **Giuseppe Roma**, direttore generale del **Censis** - si sviluppano con il management intermedio: serve un'organizzazione diffusa e orizzontale e un riconoscimento della professionalità, senza la quale l'Italia non potrà avere ripresa".

L'orologio al posto del cartellino

Altro obiettivo di Snfia è quello di riappropriarsi dei temi del *work-life-balance* e dello *smart working*, lanciando la sfida del benessere lavorativo come motore della produttività: "per i lavoratori - rivela D'Angelo - significa un risparmio di quattro miliardi di euro, grazie ai minori spostamenti, un miglioramento del benessere personale e familiare e una riduzione dell'impatto ambientale; per le aziende, vuole dire un incremento della produttività per un valore di 27 miliardi di euro e una riduzione dei costi fissi di nove miliardi di euro".

In quest'ottica, Snfia intende proporre alle compagnie di assicurazione l'inserimento del *welfare manager*, un dirigente di alto profilo professionale che si occupi della messa in campo di azioni per la realizzazione del benessere organizzativo e di conciliazione vita e lavoro. "Un vero e proprio investimento - spiega il segretario Snfia - e non un puro costo aziendale. Basti pensare che il costo sociale in Europa, per curare disordini mentali, attribuibili a stress da lavoro, è valutato in 240 miliardi e 136 sono i miliardi di perdita di produttività per assenteismo".

L'importanza di questi strumenti è ribadita anche da **Davide Pilucchi**, direttore relazioni industriali di **Generali**. "Telelavoro, flessibilità e *smart working* richiedono proposte concrete e velocità di cambiamento dei modelli: il fattore tempo è fondamentale per far capire il valore delle relazioni sindacali".



Oltre il conflitto

Altra sfida fondamentale, quella di un definitivo superamento del-



la logica del conflitto, a favore di una nuova idea di partnership *win-win*, che vede tutti vincitori e esalta l'obiettivo comune di imprenditoria e sindacato. "La parola chiave - sottolinea D'Angelo - è *bilateralità*. Vanno rilanciati gli spazi di gestione realmente collaborativa tra azienda e lavoratori attraverso contrattazioni di primo e secondo livello, che, da un lato, mettano mano agli statuti degli enti bilaterali già in piedi dotandoli di forza negoziale; dall'altro, propongano nuove aree di intervento dello schema di confronto bilaterale, quali l'apprendistato, i contratti a termine e il prepensionamento".

Dello stesso parere, il segretario generale **Fna**, Federazione nazionale assicuratori, **Dante Barban**. "La contrapposizione - conferma - è dannosa, quando non serve e anche l'Europa ci chiede un modello sindacale basato sul confronto".

Infine, questione cruciale è quella dell'innovazione, di cui il sindacato, assieme alle imprese, deve essere motore. "Siamo convinti - conclude D'Angelo - che, per creare e mantenere il lavoro, occorrono istruzione, ricerca scientifica e sviluppo industriale".

Un contratto da rivedere

Tra le sfide sul tavolo della rappresentanza sindacale, il contratto collettivo nazionale di lavoro del settore assicurativo, scaduto il 30 giugno 2013, per il quale sono in corso incontri tra i rappresentanti delle cinque sigle sindacali. "Agiamo - spiega D'Angelo - al di fuori e al di sopra delle gabbie culturali e operative della rappresentanza sindacale. Progettando e attuando la tutela dei bisogni dell'alta professionalità, al di fuori di ogni altra condizione contrattuale, siamo in grado di proporre un'accoglienza sindacale a quella parte del mondo del lavoro esclusa dagli schemi negoziali tipici. Penso, in particolare, ai precari, giovani e donne di alta professionalità costretti in un rapporto di lavoro temporaneo e di basso livello economico".

Sulla contrattazione, si esprime anche l'associazione delle imprese assicuratrici. "Prevedo - anticipa **Luigi Caso**, direttore relazioni esterne **Ania** - che il prossimo sarà un contratto di grandi contenuti, caratterizzato da uno spirito innovativo e costruttivo".

In termini positivi si esprime anche **Fiba**. "Il settore va bene - spiega **Roberto Garibotti**, segretario nazionale **Fiba-Cisl** - e ci sono tutte le condizioni per rinnovare il contratto in modo completo. In questo, il sindacato deve essere il cambiamento".

Spirito di apertura e dialogo, quindi, ma senza rinunciare alla difesa dei reciproci interessi. "Se sarà necessario - chiude **Renato Pellegrini**, segretario nazionale **Uilca** - sapremo dimostrare che siamo in grado di usare anche l'arma della mobilitazione e del conflitto".

Laura Servidio

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 22 maggio di www.insurancetrade.it

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