



29° CONGRESSO GRUPPO AGENTI DELLE ASSICURAZIONI GENERALI

“RELAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA”

NEL “MONDO CHE VERRA” LA FUNZIONE INSOSTITUIBILE DELL’AGENTE GENERALI

Vincenzo Cirasola	<i>presidente</i>
Carlo Bracci	<i>vice presidente</i>
Fulvio Galli	<i>segretario generale</i>
Lido Cei	<i>componente</i>
Gennaro Ferrara	<i>componente</i>
Giorgio Galli	<i>componente</i>
Massimo Pierozzi	<i>componente</i>

Signor presidente dell'assemblea, care colleghe e colleghi, gentili ospiti,

Vi diamo il più cordiale benvenuto a Ostuni, e Vi ringraziamo sentitamente della Vostra partecipazione ai lavori della 29^a assemblea ordinaria del Gruppo Agenti Generali.

Il congresso ordinario è, per antonomasia, il più importante frangente istituzionale che attiene la vita associativa del nostro Gruppo Agenti.

Vale la pena ricordare che lo statuto riformato convoca il congresso ogni tre anni.

Era infatti il 2004 quando ci incontrammo con molti di voi a Malta e, a differenza del timore che ha pervaso alcuni di noi di non rincontrarsi prima di allora, non sono mancate lungo questo triennio importanti occasioni di incontro. Ci riferiamo innanzitutto alla successiva convention di Trieste e a quella di Bologna.

Momenti di incontro, quelli in parola e non solo, che ci hanno dato modo di ritrovarci insieme, per continuare a misurarci con l'evoluzione e la profondità dei problemi che investono la nostra condizione di agenti professionisti che ripetono il mandato delle GENERALI, la più grande compagnia italiana e una tra le più importanti nel mondo, con l'obiettivo e la necessità di definire di continuo proposte e progetti per la riaffermazione della centralità del valore del lavoro che svolgiamo e del ruolo che rivestiamo nell'economia di mercato e, prima ancora, in quella della nostra mandante.

Prima di proseguire, permetteteci però di ricordare i colleghi che in questi tre anni ci hanno lasciati per approdare a miglior vita: Antonio Ambrosini di Vicenza Nord; Luciano Bardotti di Colle Val d'Elsa; Davide Veleggia di Roma 641; Maria Capozza di Martina Franca/Fasano; Roberto Carnelli di Saronno; Roberto Celletti di Roma 652, Priamo Costalli di Livorno Sud/Ardenza e Claudio Cecchinelli di Aulla Pontremoli.

• INTRODUZIONE

Oggi, siamo qui per verificare insieme se il profilo politico che la Giunta e il Consiglio Direttivo hanno mantenuto in questo triennio, è stato fedele all'indirizzo emerso durante i lavori assembleari di Malta e per discutere e determinare gli indirizzi politico-strategici e programmatici che dovranno essere seguiti dai nuovi organi direttivi.

Questa nostra relazione si pone pertanto alla stregua di un bilancio politico consuntivo e preventivo.

D'uopo è allora iniziare ricordando a tutti da dove siamo partiti 5 anni fa, quando appunto chi Vi parla fu eletto Vostro presidente.

Questo sia a beneficio dei giovani agenti, che non conoscono la storia, sia a quello dei meno giovani, che hanno forse rimosso il passato. E nostra ferma convinzione che, in un momento di trasformazione epocale, come quello che stiamo vivendo, si debba costantemente volgere lo sguardo al futuro, lasciandoci alle spalle tutto ciò che di negativo abbiamo dovuto affrontare e risolvere, senza però perdere di vista il passato. ***Sbagliare non è un reato. Ma è reato non imparare dai propri errori***".

Ricerca la strada maestra, per seguire il percorso indicato dal congresso di Montecatini del 13 e 14 aprile 2002, fu il primo difficilissimo compito.

Molti di voi ricorderanno che il congresso di Montecatini fu celebrato anticipatamente, stante le gravi difficoltà che stava vivendo la categoria. A precederlo un "comunicato stampa" pubblicato a pagamento su 3 testate nazionali anticipava la seguente speranza: ***venga avviata una forte politica di valorizzazione volta a ridare la dovuta centralità al ruolo degli agenti***.

I lavori assembleari si conclusero con la mozione congressuale, approvata all'unanimità, che recitava testualmente: ***gli agenti denunciano lo stato di "logoramento" dell'attuale situazione in cui sono***

costretti ad operare.RIFIUTANO un modello agenziale che snaturi il ruolo dell'agente di assicurazione come previsto dall'Accordo Nazionale Impresa/Agenti.....

Come evidenziato nella relazione di Malta, l'espressione "logoramento" riportata sulla mozione di Montecatini, letteralmente significa "consumo intenso e continuato". Secondo invece l'interpretazione politica di questa Giunta, dava a intendere che la categoria soffriva di tre gravi crisi: di dignità, di identità e di redditività.

Crisi di dignità: eravamo umiliati dagli interlocutori direzionali tanto a livello personale quanto professionale. Il Gruppo Agenti Generali, godeva di una modesta identificazione istituzionale, i rapporti con la mandante erano prevalentemente basati su accordi verbali o su documenti scritti solo da una parte. Il Gruppo, vivendo una sorta di individualismo politico e strategico, non aveva alcuna visibilità sulla stampa specializzata e soffriva lo scarso apprezzamento degli altri Gruppi Aziendali. "Alcuni" dei nostri massimi rappresentanti tendevano a privilegiare il proprio personale futuro a discapito di quello della categoria ed erano tendenzialmente protesi a instaurare buone relazioni con i singoli dirigenti aziendali piuttosto che a seguire le indicazioni e i principi politici dei Sindacati di Categoria, con i quali era vivo un rapporto di distacco e di accesa conflittualità.

In proposito serbiamo il ricordo: della **rinuncia dell'esclusiva bilaterale** per un "piatto di lenticchie" (€5165 per appalto da dividere tra soci al lordo delle tasse); **dell'accordo Comit** per la vendita della RCA presso gli sportelli bancari con provvigioni alle agenzie del 3% e alla banche, invece, del 9%; della **diminuzione dei capitoli provvigionali** (la c.d. "blindatura"), la quale, benché rifiutata dal congresso straordinario di Fiuggi del 1997, fu comunque applicata dalla compagnia, che, forte del tacito consenso dei nostri rappresentanti, non tardò a farla passare come se fosse un "accordo con il Gruppo Agenti"; **del tacito assenso sulla costituzione di Gencasse**, la prima compagnia vita senza intermediari;

Crisi d'identità: eravamo fortemente preoccupati del nostro futuro perché non era ben chiaro quale fosse il nuovo modello di agenzia che la mandante intendeva attuare. Eravamo pervasi da un diffuso senso di incertezza intorno al ruolo che andavamo a ricoprire. Non sapevamo se la nostra attività primaria dovesse continuare a essere quella di agente di assicurazione "tradizionale" o quella di promotore finanziario, di addetto bancario o, peggio, quella di "tuttologo".

Crisi di redditività: negli ultimi anni, le imprese-agenzie delle Generali, a causa di una masochistica politica strategica della compagnia, hanno subito una pesante diminuzione dell'utile netto. I motivi vanno attribuiti a diversi fattori, tra i quali, merita ricordare: il riproporsi dell'aumento degli oneri amministrativi e la contestuale, pocanzi anticipata, diminuzione dei capitoli provvigionali. Il processo, iniziato nel 1997 ha da subito colpito numerosi appalti e seppur oggi possiamo dire di essere riusciti a rallentarne la corsa e a contenerne i disastrosi effetti, interessa ancora circa il 60 % delle agenzie. Affiancamenti forzati di giovani promotori finanziari, nominati agenti dopo pochi anni di buona raccolta finanziaria e parabancaria (alcuni di questi colleghi sono stati inseriti in quelle agenzie che già erano in crisi di redditività e in alcuni casi obbligati a trasferirsi con tutta la famiglia in località lontano dalla propria residenza); persistente pretesa alla vendita di prodotti finanziari e parabancari con caricamenti sempre più bassi, a discapito dei rami danni e dei prodotti vita più remunerativi; abrogazione dell'Incentivo Rischi di Massa; modificazione del mix di portafoglio a detrimento dei rami danni e RCA; **risanamento del portafoglio auto che per volontà unilaterale della direzione ha dato luogo alla disdetta del 30% dei contratti allora in essere di Generali Italia**; aumento esagerato dei target vita (nel 2001 + 50% dei premi annui e + 80% dei premi unici), hanno colorato di tinte fosche il futuro della nostra professione. A peggiorare il quadro, poi, l'indimenticabile richiesta avanzata da quella che era la nostra Giunta: **incentivi non più sui premi ma sulle provvigioni. Una sana autocritica può fare solo del bene.**

Cari amici questo è lo scenario, certamente non roseo, in cui versava la nostra categoria il 14 aprile 2002. In una situazione così grave e difficile si creò un vuoto politico e ci fu una fuga generale; nessuno, infatti, ebbe il coraggio di candidarsi alla guida del Gruppo, perché le prospettive non erano delle migliori, prevedendosi un rapporto di grave conflittualità con la mandante.

Qualcuno di Voi, considerata la comprovata esperienza di chi Vi parla (maturata sia all'interno del Gruppo Agenti sia nel Sindacato), chiese al sottoscritto di offrire la propria disponibilità ad assumersi il non facile compito di far rivivere un Gruppo ormai giunto all'estremo delle forze.

Per il bene della categoria, alla quale con orgoglio appartengo, raccolsi la sfida e mi candidai. Eletto consigliere dal Congresso con circa il 90% dei voti, fui poi nominato all'unanimità Vostro Presidente dal Consiglio Direttivo.

Nonostante il sottoscritto ed i 6 colleghi che nominai a far parte della squadra esecutiva non avessimo mai lavorato insieme e ci fossimo politicamente incontrati per la prima volta a Montecatini, sorretti dal solo coraggio e da una grande tenacia, cercammo di affrontare subito le difficili situazioni che ci davano per sconfitti già in partenza, avendo radicata in noi la consapevolezza di essere nel giusto.

L'obbiettivo primario, subito dopo Montecatini, fu quello di dimostrare alla compagnia che il modello di agenzia vincente delle Generali non era certo quello attuato dalla compagnia fino al 2002: appalti nel sud Italia con due agenti, con un portafoglio di circa 1.800.000 euro con circa l'80% vita oppure, in un grande capoluogo di regione del nord Italia, con tre agenti, con circa 2.300.000 euro di portafoglio con il 60% vita.

Si imponeva, quindi, un nuovo modello di agenzia "forte e autorevole", non necessariamente grande, ma capace di investire in risorse umane, in formazione, in qualità del servizio, in marketing e, soprattutto, capace di permettersi la selezione del rischio a beneficio di un portafoglio sano e con un conto economico attivo.

Ci risulta che il nuovo modello sia stato preso a esempio e utilizzato per gli appalti istituiti negli ultimi anni, va da sé, però, che seppur meno frequenti, esistono tutt'ora realtà che manifestano seri problemi, afflitte dall'arroganza e dalla superbia di qualche isolato frustrato e "nostalgico" funzionario. Sarebbe bene che questi "signori" suggerissero **come fare polizze e non si limitassero alla retorica domanda di quante ne sono state fatte.**

Ma le colpe, non dimentichiamolo, stanno sempre nel mezzo: questo per dire che anche noi abbiamo la nostra porzione di responsabilità. Per parte nostra quotidianamente cerchiamo di combattere le numerose ingiustizie e scorrettezze in cui ci imbattiamo, ovviamente nei limiti delle rispettive competenze e capacità. Seppure pleonastico, ricordiamo che la Giunta non ha i compiti della direzione commerciale, cui spetta il conferimento dei mandati, il trasferimento di agenzia e, non ultimo, l'aumento di quote.

Il Gruppo Agenti deve cercare con tutte le sue forze e, all'occorrenza, con l'ausilio dei sindacati di categoria, di tutelare il lavoro dei colleghi, tutti, e dei rispettivi impiegati amministrativi.

Nel novero delle problematiche che ci si ripropongono, meritano poi menzione i casi in cui, ahimè, colleghi soci litigano aspramente tra loro, anche in sede giudiziale, e si rivolgono al Gruppo per fini esclusivamente individuali, che attengono alle singole aspirazioni di ciascuno, mettendo in secondo piano l'aspetto prettamente istituzionale della problematica.

Scolastica e lampante è la proposta di indirizzare uno dei due litiganti a un'altra agenzia. Soluzione che spesso non viene condivisa dall'ignaro terzo agente che, a sua volta, paradossalmente, viene a chiedere assistenza al Gruppo.

Lecito, a questo punto, è domandarsi come coadiuvare le diverse realtà agenziali.

Per questi casi, purtroppo, è assai difficile intervenire efficacemente.

L'unica soluzione è la prevenzione e noi, in tal senso, col massimo della nostra volontà, ci stiamo muovendo.

Riteniamo, infatti, di aver gettato solide basi perché si possa lavorare proficuamente insieme, affinché prima di creare un'agenzia, ci siano i presupposti per la buona riuscita del progetto.

Siamo fermamente convinti che la pubblicazione del "Vademecum degli Agenti delle Generali", avvenuta nel 2003, che abbiamo ridistribuito anche quest'anno, sia stata un valido strumento per prevenire la nascita di nuove agenzie con patologie congenite e per migliorare il futuro della nostra categoria. In tal senso, rinnoviamo l'invito a leggerlo attentamente e, soprattutto, a farlo leggere ai vostri collaboratori stante la conservata attualità dello stesso.

Più realisticamente non ci illudiamo di possedere “una bacchetta magica” o di fare miracoli, come qualcuno ci ha chiesto, per far sparire in un sol colpo metodi, culture e mentalità ampiamente diffuse e radicate e da sempre proprie della nostra Compagnia.

Non dimentichiamo che molti, non avendo il coraggio di scrivere direttamente ai massimi dirigenti responsabili della compagnia, ritengono più semplice muovere accuse ai propri rappresentanti del Gruppo Agenti, additandoli di essere degli incapaci e di non riuscire a risolvere i problemi personali loro e della propria agenzia.

Il Gruppo Agenti alle volte sembra essere diventato un “ufficio reclami”, recapito di quotidiane doglianze e di rare proposte. Non è un segreto che i più agguerriti ed astiosi continuano a essere coloro che in passato hanno ricoperto un ruolo dirigenziale all'interno del Gruppo.

Molti di Noi, in particolare modo durante le assemblee di zona, usano più energia per parlare dei problemi di quanta non ne utilizzino per risolverli.

Dopo questo breve preambolo introduttivo, è tempo di andare ad analizzare insieme la strada percorsa sino a oggi. Starà poi a Voi giudicare la coerenza del nostro operato con la mozione congressuale che seguirà e il riscontro degli obiettivi raggiunti.

Ci sembra, pertanto, opportuno partire proprio dal punto in cui ci eravamo lasciati l'ultima volta, vale a dire dalla mozione congressuale di Malta, approvata all'unanimità, che trovate in allegato.

• **METODICHE E STRATEGIE**

Anche per questo triennio abbiamo continuato ad attuare i medesimi comportamenti che avevamo già radicalmente modificato a partire dal 2002, tanto nei rapporti all'interno della nostra associazione, quanto in quelli nei confronti della mandante.

Nei rapporti interni: desideriamo sin d'ora ringraziare, come già fatto a Malta, con estrema sincerità e senza alcuna retorica, TUTTI i consiglieri uscenti, i quali, anche durante questa seconda legislatura, hanno dimostrato un grande senso di responsabilità. I lavori svolti durante le 11 riunioni del Consiglio Direttivo, scadenziate a 4 mesi circa l'una dall'altra, fatta qualche rara eccezione in cui l'egocentrismo o l'antipatia personale ha prevalso sugli interessi della categoria, si sono sempre svolti in un clima sereno e proficuo e le osservazioni pervenuteci, comprese quelle critiche, sono sempre state utili oggetto di nostre riflessioni.

Anche i lavori delle commissioni, snellite nel numero dei componenti nell'ottica di risparmiare tempo e denaro, hanno dato un valido contributo tecnico alla Giunta. Un particolare ringraziamento va poi a quegli associati, i quali, pur non avendo trovato spazio in alcun organo del Gruppo, hanno ugualmente lavorato dietro le quinte per il bene della categoria, inviando proposte, idee e segnalazioni alla Giunta o alle singole commissioni. Mi auguro che tutti prendano esempio da costoro, un esempio, quest'ultimo, che vorrei fosse da tutti seguito, perché, come abbiamo già detto e scritto più volte, nella vita è **più importante essere che apparire.**

La ritrovata compattezza raggiunta a Montecatini e il clima positivo consolidato in questo triennio ha restituito agli associati **l'orgoglio di appartenere al Gruppo Agenti.** Ne è riprova la numerosa partecipazione a questo congresso, dove sono presenti fisicamente circa 700 colleghi.

Nei rapporti con la compagnia: la nostra categoria, fortemente unita, ci ha dato la forza per affrontare con maggiore autorevolezza e sicurezza ogni difficile situazione che si prospettava. La strategia politica attuata da questa giunta è stata sin dall'inizio quella del “doppio binario”, vale a dire “*dialogo nel segno della fermezza*”.

La compagnia ha avuto la conferma che **la nostra storica coesione ha continuato anche in questi ultimi tre anni**, nonostante il presidente del Gruppo sia un “sindacalista”, aspetto, quest’ultimo, che certamente ha infastidito e continua fortemente a infastidire i nostri manager.

Siamo certi che qualsiasi direttore generale o amministratore delegato di una qualsivoglia compagnia di assicurazione preferirebbe intrattenere rapporti con un presidente di Gruppo più accomodante e malleabile, meno sindacalizzato, meno informato in punto di diritto, con meno contatti con la stampa e con gli esperti del settore (anche internazionali) e meno visibile all’esterno, quasi a voler dire che ogni problema possa risolversi internamente all’azienda, con i più vetusti metodi utilizzati nel passato, basati su “*divide et impera*”.

I colleghi meno giovani, come il sottoscritto, ricorderanno l’intervento del compianto presidente della compagnia Alfonso Desiata al nostro Congresso di Siviglia del 2000, poi divenuto presidente dell’ANIA, il quale raccomandava alla platea di “non leggere i giornali e di tralasciare ogni tipo di strumentale informazione esterna”, perché fuorviante e non vera, ma di limitarci a leggere unicamente le circolari direzionali.

Il Gruppo Agenti, invece, in questi ultimi anni ha agito esattamente in modo contrario, dando molto spazio all’informazione e alla cultura, non solo assicurativa, inviando quotidianamente una accurata rassegna stampa che ci invidiano in tanti e che viene letta anche da diversi dirigenti, e attivando un sito web, di cui parleremo successivamente, il cui messaggio di benvenuto è la citazione di Socrate: “*C’è un solo bene: il sapere. E un solo male: l’ignoranza*”.

Il nostro Gruppo, ha dimostrato che oggi non conosce solo i doveri, ma anche i diritti. In ogni incontro con i manager ci siamo sempre presentati adeguatamente preparati e documentati, pronti a controbattere ogni loro affermazione e ad avvalorare le nostre tesi. Abbiamo, inoltre, avuto conferma che nonostante il presidente del Gruppo Agenti sia anche vicepresidente nazionale del più importante Sindacato di categoria, lo stesso ha sempre tenuto ben distinti i due ruoli.

Nel rispetto, infatti, del mandato ricevuto dal Congresso e dal Consiglio Direttivo, abbiamo saputo trasformare l’iniziale rapporto conflittuale del 2002, dove la mandante era considerata la nostra controparte, in un costruttivo rapporto di business-partner. Abbiamo, comunque, sempre ribadito, che saremmo stati pronti, in qualsiasi momento, qualora se ne fossero ravvisate le dovute ragioni, a modificare il nostro rapporto. Il dibattito di questo congresso, ovviamente, dovrà confermare se la nuova Giunta dovrà continuare questa strategia o cambiarla.

- **GRANDI TEMI DI POLITICA GENERALE E SINDACALE**

Come abbiamo già ribadito più volte, i Gruppi Aziendali, sono complementari e non sostitutivi del Sindacato: **sono due elementi coesenziali e ugualmente necessari.**

Il Sindacato tutela gli interessi generali e tratta con le istituzioni (ANIA, ISVAP, Parlamento, Governo, Sindacato dei dipendenti, Consumatori, ecc.), mentre i Gruppi trattano con la propria mandante i problemi interni aziendali e, oggi più che mai, devono lavorare insieme, in perfetta sintonia, come peraltro abbiamo fatto noi in questi 5 anni di mandato. In particolare, a partire dal 1/1/2006, data, quest’ultima, che ha segnato un periodo davvero intenso, lungo il quale il Gruppo Agenti Generali, nel rispetto di quanto previsto dalla mozione congressuale, affiancato dal Sindacato, – a latere delle attività che potremmo definire “ordinarie” e consuete, nella misura in cui ordinario e consueto può dirsi l’impegno quotidiano a tutela della categoria – ha fronteggiato situazioni di enorme importanza e gravità a tutela di tutti gli agenti. Tali situazioni sono figlie delle evoluzioni normative che stanno letteralmente mutando lo scenario del mercato assicurativo italiano e, parallelamente, la vita professionale di migliaia di persone.

Evoluzioni, abbiamo detto!

E speriamo che davvero tali si rivelino.

Abbiamo trascorso **un 2006 che passerà alla storia della nostra vita lavorativa** : *Entrata in vigore del Codice delle Assicurazioni Private, Indennizzo diretto, Riferma previdenziale, Decreto Bersani, Nuovo Regolamento Isvap, riforma delle Autorithies con la soppressione dell'Isvap.* Temi che rimangono sul tappeto in tutta la loro portata e che ci vedranno impegnati anche nei prossimi anni.

REGOLAMENTO ISVAP

Per taluni di questi eventi, primo fra tutti per ordine di importanza il Regolamento emanato dall'Isvap, siete stati dettagliatamente informati attraverso numerose circolari e ripetute assemblee regionali e interregionali tenute dallo SNA, a cui il sottoscritto, ove è stato possibile, ha partecipato come vicepresidente nazionale.

Sulle motivazioni che hanno indotto lo SNA ad aprire una lunga e aspra vertenza, tutto abbiamo già detto e sarebbe davvero pleonastico star qui ancora a ripeterlo.

Intorno alle obiezioni che, purtroppo, il Tar del Lazio ha respinto, si attendono ora le motivazioni della sentenza, per valutare l'opportunità di appellarsi al Consiglio di Stato. Nel contempo il Sindacato non tralascierà di adottare ogni opportuna iniziativa utile alla sostanziale modifica dei disposti contenuti nel Regolamento Isvap.

Va osservato che nel corso della manifestazione di Roma, ma anche in precedenza e poi successivamente, quando l'ufficio di presidenza dello SNA ha incontrato tutte le forze politiche presenti in Parlamento, queste hanno manifestato la loro condivisione e anche, in larga misura, il pieno sostegno all'iniziativa intrapresa.

Il sistema assicurativo rischia di pagare un prezzo pesantissimo se a questa discutibile iniziativa, a cui fanno eco i successivi provvedimenti introdotti, come ad esempio, l'invio dell'attestato di rischio al domicilio del cliente, anch'esso governato da norme sovrabbondanti e costose, non verrà data una doverosa correzione.

Sicuramente possiamo definire **l'infinito corteo dei 16.000 a Roma con contestuale chiusura delle agenzie la più importante mobilitazione intrapresa a tutela della categoria.**

L'emozione, l'orgoglio e la soddisfazione che hanno pervaso tutti noi quel giovedì 28 settembre 2006 nel manifestare al fianco e insieme ai numerosi colleghi saranno difficilmente dimenticati. E' stato un momento storico per il nostro **Gruppo Agenti che mai, fino a ora, ha visto una così massiccia adesione a un'iniziativa sindacale.** Speriamo, se in futuro ce ne dovesse essere ancora bisogno, che tutti gli agenti delle Generali siano disponibili a rinnovare il loro caloroso sostegno.

Mi rincresce per coloro che non hanno partecipato e che non potranno dire **“quel giorno c'ero anch'io”**.

Legittimo resta, quindi, un sentimento di rabbia verso tutti quei colleghi che continuano a preferir **vivere passivamente il cambiamento senza contribuire, in alcun modo, a determinarlo** e che vedono ugualmente premiata la loro altezzosità e indifferenza, usufruendo ugualmente dei vantaggi che l'appartenenza al Gruppo garantisce a tutti gli associati.

Secondo la nostra significativa indagine telefonica, infatti, **un risicato 10% delle agenzie avrebbe preferito rimanere aperta.** La condotta di questi “signori”, salvo eccezioni che si giustificano ab origine, non merita commenti da parte nostra e lasciamo a ognuno di Voi giudicare individualmente. La nostra coscienza l'ha già fatto! Un'unica riflessione però ci sembra obbligata: se abbiamo colleghi che hanno timore a protestare contro il Regolamento ISVAP, se un giorno deliberassimo di mobilitare la categoria contro la compagnia, con azioni amministrative o quant'altro utile alla nostra causa, quanti ci seguirebbero?

Desideriamo rinnovare i nostri più fervidi ringraziamenti a tutti gli agenti che sono a venuti a Roma e, in ogni modo, rivolgere un grazie anche a coloro che, se pur non hanno partecipato alla manifestazione, hanno però aderito allo sciopero nazionale, tenendo chiuse le proprie agenzie ed esprimendo, di tal fatta, solidarietà e vicinanza alla Giunta Esecutiva e alle rappresentanze sindacali.

Come avrete potuto constatare leggendo i molti comunicati, la nostra azione ha portato qualche frutto sperato, anche se ciò ha comportato un grande dispendio di energie e di risorse. Vi ricordiamo che, grazie alla nostra

protesta, oltre che far rinviare l'iscrizione al RUI dall'iniziale 31/10/2006 al 28/02/2007 sono state accolte alcune importanti modifiche presentate dallo SNA (formazione iniziale da 80 ore a 60 ore, e quella di aggiornamento da 60 a 30 ore, anche a distanza o con DVD. Il docente può essere anche l'agente; contante senza limite per RCA e per gli altri rami elevato a €500 con rinvio al 1/7/2007; ammissibilità della franchigia sulla polizza RC Professionale, ecc).

Dobbiamo, comunque, constatare che ciò che sembra pervadere, al momento, qualcuno di noi, è un diffuso senso di smarrimento, quasi a sottolineare una certa sproporzione tra quanto abbiamo investito, come categoria, nella vertenza che ci ha contrapposto all'Isvap, in termini di risorse, energie, emotività e quanto siamo realmente riusciti a capitalizzare.

La grande, e forse irripetibile, manifestazione di Roma, ha probabilmente generato illusorie aspettative, facendoci credere che la mobilitazione, di cui anche noi siamo stati protagonisti indiscussi, sarebbe da sola bastata per vincere una battaglia dichiarata, fin dall'inizio, lunga, difficile e dagli esiti tutt'altro che scontati. Dobbiamo, comunque, continuare la nostra battaglia. Deleterio sarebbe arrendersi.

RAPPORTI CON I SINDACATI DI CATEGORIA

Ritornando a parlare dei rapporti con i Sindacati di categoria desideriamo sottolineare che ci risulta che nell'anno 2006 il Gruppo Generali, per la prima volta, ha raggiunto il maggior numero degli iscritti allo SNA, superando il Gruppo Agenti SAI e l'UIARAS. Tutto ciò è avvenuto a seguito di un processo culturale e naturale maturato per convinzione e non per costrizione. Questa circostanza deve essere motivo di orgoglio per tutti noi, e non di "turbamento", come qualcuno ha fatto intendere.

E' sicuramente positivo rilevare che tra i nuovi iscritti ci sono parecchi giovani agenti delle Generali, molti dei quali partecipano attivamente alla vita sindacale.

E' giusto rammentare che fino a qualche anno fa eravamo un Gruppo Agenti criticato dagli altri Gruppi, oggi siamo stati definiti dal presidente del Comitato dei Gruppi Aziendali: ***"un modello di riferimento e un esempio da imitare. Per tutti"***.

Riteniamo necessario ricordare che alcuni esperti di storia sindacale affermano che i Gruppi sono stati creati e voluti proprio dalle compagnie, con l'obbiettivo, appunto, di impedire che si diffondesse all'interno della rete agenziale la cultura sindacale, più difficile da controllare. Tutte le compagnie preferirebbero che non esistesse l'Accordo Impresa Agenti, in modo da poter gestire i rapporti con la rete agenziale tramite accordi da pattuire con la Giunta del Gruppo Agenti, o, meglio ancora, con altri organi interni, assai più semplici da governare,

Sia chiaro per tutti che la funzione primaria di qualsiasi sindacato di categoria e la base culturale di chi fa politica sindacale, è la ricerca di un accordo e non di uno scontro. Trovare un accordo, però, vuol dire sedersi ad un tavolo di lavoro per negoziare e non certamente ad un tavolo conviviale per ricevere ordini o istruzioni. Non vedo quali altri soggetti istituzionali, **se non il Sindacato ed il Gruppo, potrebbero o vorrebbero denunciare con la stessa forza le vessazioni e le tante falsità che giornalmente ci vengono inflitte.**

Anche gli altri due protagonisti del mercato assicurativo, vale a dire i consumatori e le compagnie, si fanno tutelare dalle proprie associazioni di categoria. Come avrete letto sulla stampa, l'ANIA ha siglato un protocollo d'intesa con l'ABI che, entro l'anno, porterà al varo di una nuova Federazione per poi confluire in un'unica organizzazione sinergica ed efficiente. Riteniamo che meritano molta attenzione le recenti dichiarazioni da parte dell'Associazione delle Imprese che non intendono rinnovare l'Accordo Impresa Agenti già disdetto per il 31/12/2007, rimandando ogni trattativa in ambito aziendale da gestire con accordi negoziati direttamente tra Compagnia e Gruppo Agenti. Se così fosse, la cosa è da ritenersi veramente molto pericolosa per la nostra categoria perché qualsiasi presidente o componente di Giunta di turno, diventerebbe molto più vulnerabile nelle trattative con la propria mandante.. Ricorrendo a un'analogia possiamo paragonare l'Accordo Impresa Agenti alle "Condizioni Generali di Assicurazione", che hanno le garanzie principali uguali per tutti, e gli accordi integrativi aziendali alle "Condizioni particolari ed aggiuntive" che, ovviamente, devono prevedere clausole

migliorative. Se l'ANIA non vorrà rinnovare l'Accordo bisognerà prepararsi a reagire con tutte le nostre forze, insieme ai Sindacati di categoria, per contrastare fattivamente questo tentativo di prepotenza e sopruso.

Riteniamo che la carica del sottoscritto, di vicepresidente dello SNA, è stata assai utile al Gruppo, poiché il Sindacato esprime autorevolezza ed incute timore costruttivo. Per tali motivi, tutte le compagnie, tentano con tutti i mezzi di indebolire e screditare queste organizzazioni di categoria, talvolta attaccando direttamente gli esponenti di maggior rilievo, tacciandoli, in modo spregiativo, di eccessivo "sindacalismo".

Da sempre, ahimé, in questo desolante esercizio, sono coinvolti anche uno striminzito drappello di colleghi che, in virtù dei loro servigi, sono destinatari di privilegi da parte della compagnia. Questi tenteranno di convincerVi che quel che dice il Vostro presidente o il Vostro Sindacato sono battaglie di retroguardia, che è più proficuo affidarsi alla mano protettiva delle Compagnie e degli altri potentati di turno.

Non dategli retta! La storia a costoro ha sempre dato torto. Di loro Victor Hugo ha detto: "*c'è gente che per vendersi sarebbe disposta a pagare*".

Noi tutti, invece, dobbiamo avere la convinzione che si debba essere sì disposti a pagare, ma solo per difendere ed affermare la nostra onestà.

La nostra esperienza ci insegna che i dirigenti cambiano, i valori rimangono.

IL PLURIMANDATO NEI RAMI DANNI:

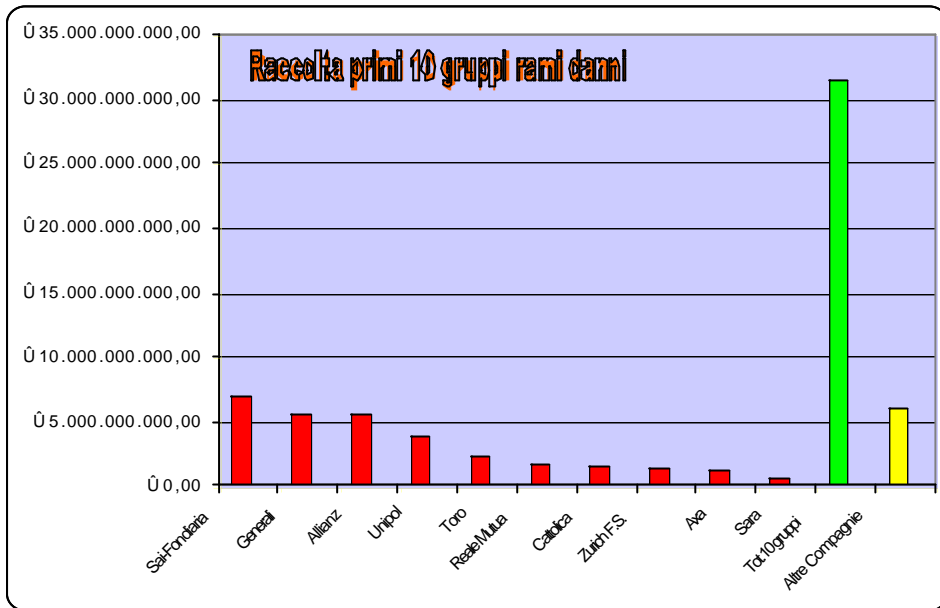
Per meglio comprendere le motivazioni che hanno spinto il nostro legislatore ad emanare i recenti provvedimenti (c.d. decreto Bersani), occorre dapprima esaminare lo scenario ambientale nel quale la categoria si trova a operare.

In Italia, il rapporto tra Prodotto Interno Lordo e premi assicurativi è tra i più critici dell'Unione Europea attestandosi, secondo le ultime rilevazioni disponibili, al 7,60% e ponendoci in coda non solo ai grandi Paesi industrializzati, ma anche all'Irlanda (8,97%), considerata giustamente come uno dei Paesi economicamente più aggressivi dell'Unione Europea.

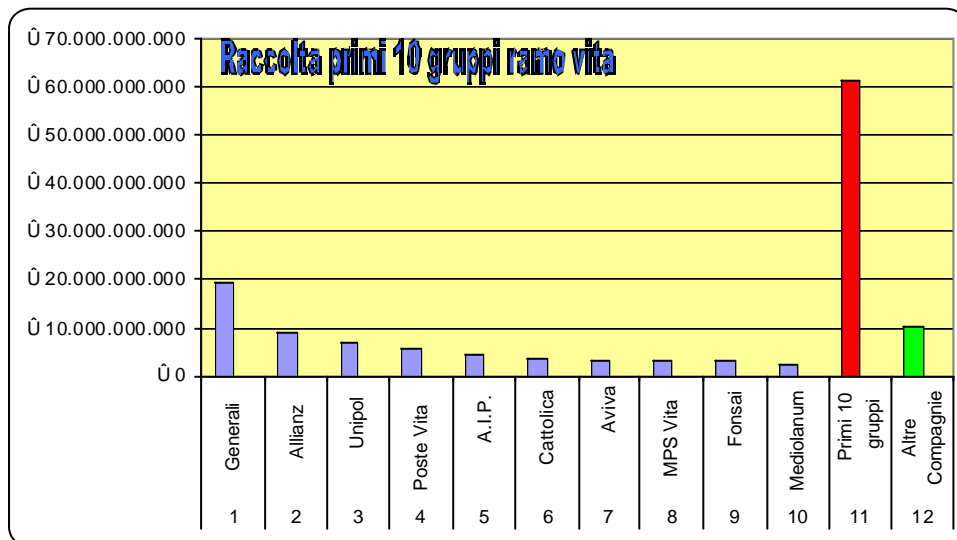
L'incidenza del PIL sui rami danni pari al 2,74%, contro, ad esempio, il 3,25% della Spagna o il 3,86% della Germania, testimonia come il ramo danni cresca ancora troppo poco nel nostro paese, vieppiù se depurato della componente auto.

Le difficoltà di sviluppo sono da ricercare, a nostro avviso, in una marcata concentrazione dei Gruppi assicurativi italiani, peraltro aggravata dalla scarsa propensione a innovare il parco prodotti come pure a ridurre l'offerta assicurativa.

Altro elemento caratterizzante il mercato assicurativo Italiano è la marcata concentrazione dei marchi che raccolgono la quota maggioritaria del portafoglio assicurativo dei rami danni, nei quali i primi 10 Gruppi si assicurano il controllo dell'83,67% dei premi totali:

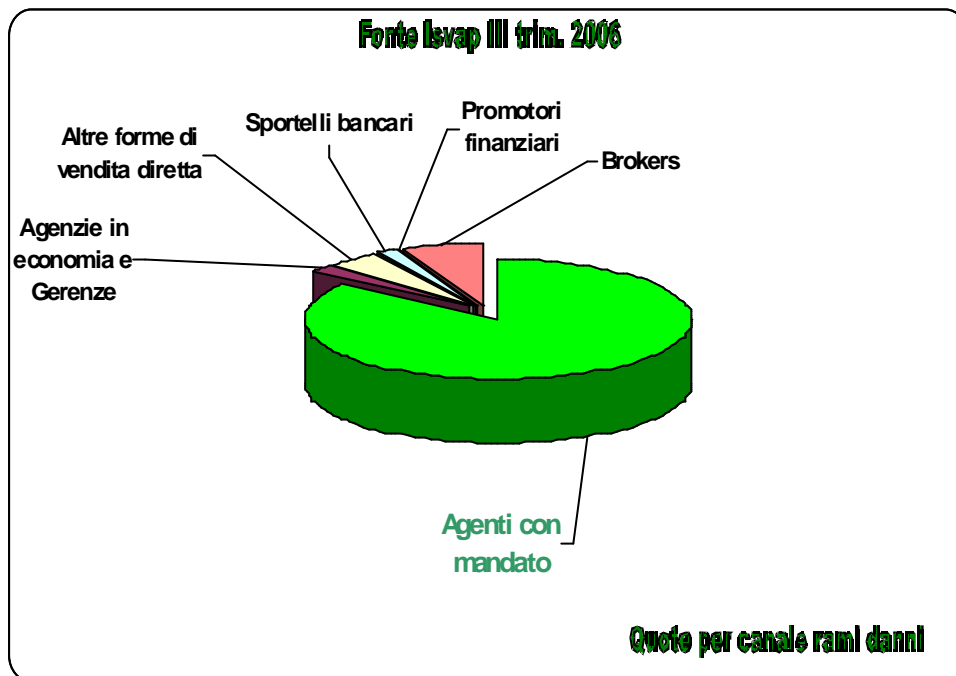


La situazione non muta nel ramo vita, dove i primi 10 Gruppi raccolgono l'81,40% del montepremi complessivo:



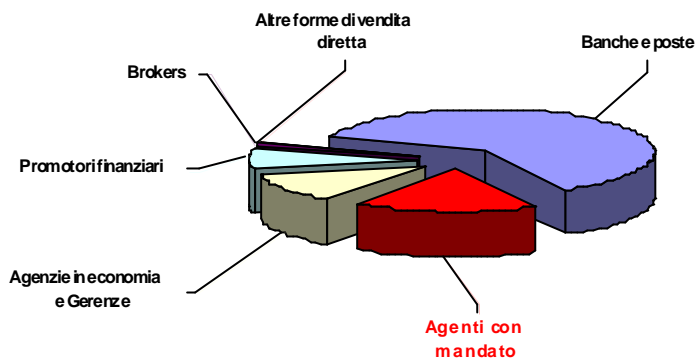
A questi elementi possiamo aggiungerne un altro di indubbia rilevanza, e cioè che il numero di compagnie autorizzate ad operare in Italia (239) su una popolazione di circa 60 milioni di abitanti è poco più di un terzo rispetto a quelle che operano in Germania (670) e, addirittura, di un quinto di quelle attive nel Regno Unito (1170). Un esempio eclatante è poi l'Olanda, dove operano approssimativamente 500 compagnie con una popolazione di circa 15 milioni di abitanti.

Proseguendo sul versante raccolta, merita invece richiamare le statistiche più recenti, relative ai primi nove mesi del 2006 (fonte Isvap, 8 gennaio 2007), che confermano il primato degli agenti con mandato nei rami danni con l'85,03% di premi intermediati.



L'analisi del ramo vita per canale distributivo, per converso, continua a mostrare il predominio degli sportelli bancari e postali che raccolgono il 61,7% dei premi, seppure in flessione di due punti percentuali rispetto al 2005, mentre gli agenti stanno incrementando la raccolta di circa un punto e mezzo attestandosi al 17,6% del portafoglio globale.

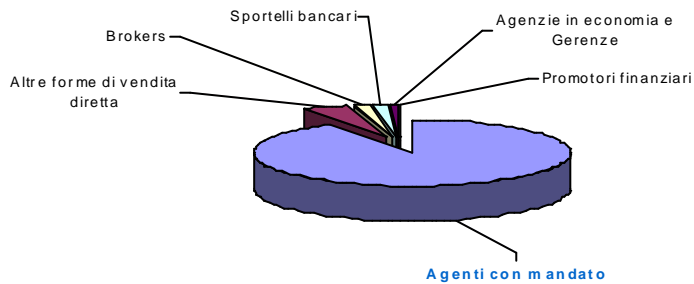
Quote per canale ramo vita



Fonte Isvap III trim. 2006

Il ramo auto, che rappresenta il 52,4% del totale premi danni e il 17,8% della raccolta complessiva, continua a essere gestito in larga misura dagli agenti con mandato che intermediano il 91,2% del portafoglio.

Quote per canale ramo rcauto



Fonte Isvap III trim. 2006

Questi dati confermano che gli agenti sono il perno centrale della raccolta assicurativa italiana. I recenti interventi legislative stanno però mutando in modo significativo alcuni importanti scenari intervenendo sui meccanismi di funzionamento della professione e del mercato. Nuove problematiche ci attendono, ma anche prospettive nel “mercato che verrà”. In questo momento, però, potrebbe essere prematuro dare un giudizio complessivo, anche in considerazione del fatto che la nuova normativa sarà a pieno regime a far data dal prossimo 1° gennaio 2008.

In ogni modo il plurimandato deve essere considerato un valido strumento che la impresa-agenzia potrà utilizzare a sua discrezione, in funzione anche dei rapporti che ha con la propria compagnia mandante e con i propri clienti.

Ognuno di Noi, quindi, potrà valutare la propria convenienza. Su alcune realtà agenziali, in particolare modo come le nostre che sono espressione del marchio delle Generali, compagnia leader del mercato, il plurimandato, almeno per il momento, forse stenterà ad attecchire, poiché storicamente strutturate per non avere rapporti con più compagnie. Ma anche il retaggio culturale svolge un ruolo di non poco conto. Non è infatti un segreto che non abbiamo ancora una cultura adeguata ad esercitare la professione da veri e propri imprenditori, prediligendo un rapporto che è più vicino alla parasubordinazione alla quale, peraltro, siamo stati abituati da sempre.

A nostro parere, invece, un indubbio vantaggio deriverà ai giovani futuri agenti, compresi i nostri figli, i quali dovranno valutare attentamente la reale soggettiva convenienza se continuare a lavorare in regime di esclusiva, con tutti i relativi privilegi che esso comporta (arredamenti agenziali, formazione, sistemi informatici, recruiting, marketing, a carico della mandante, sopportando però l'imposizione dei budget, le disfunzioni direzionali, l'arroganza di qualche preposto direzionale, ecc.) o rinunciare a TUTTO a vantaggio però della libertà imprenditoriale, come avviene negli Stati Uniti, dove esistono gli independent-agent, che, chi Vi parla, ha avuto la fortuna di incontrare in occasione di un viaggio studio organizzato lo scorso dicembre a Washington dallo SNA. È stata un'esperienza molto interessante, di sicuro arricchimento politico sindacale.

In un clima pervaso dalla libertà di scelta gli individui possono anche fare scelte sbagliate. Ma è altrettanto vero che un mondo senza errori sarebbe un mondo senza scelta.

Le menti sono come il paracadute, funzionano bene solo se sono aperte. Soltanto un agente libero di scegliere il proprio orientamento professionale può infatti spezzare le catene culturali ed economiche che lo tengono legato alle imprese e considerarsi così un vero imprenditore.

Certamente avremmo preferito che le regole che presiedono il nuovo modello distributivo venissero scritte e concordate dal tavolo paritetico formato da ANIA/SNA-UNAPASS, come peraltro doveva essere e dove il sottoscritto ha partecipato in qualità di vicepresidente SNA.

Ma dopo circa 2 anni di intenso lavoro purtroppo la miopia e la superbia dell'ANIA, che non ha voluto accettare una nostra razionale proposta di mandato allargato, strutturato sulla falsa riga di quello che esiste da diversi anni in Francia, e che, addirittura, prevedeva una prima fase di sperimentazione solo su alcune agenzie, ha sollecitato l'intervento unilaterale del legislatore.

Oggi ci troviamo con un decreto legge che, ovviamente, non è perfetto come ogni provvedimento di urgenza scritto da uomini di Governo e non da esperti del settore.

Sembrerebbe che si sia proprio verificato quello che dice il proverbio: *chi semina vento raccoglie tempesta*.

In conclusione, e ci rivolgiamo a quei colleghi che ritengono che dal plurimandato deriverà un danno alla nostra categoria, la migliore risposta alle loro preoccupazioni è stata data dal presidente dell'ANIA, il quale su una lettera aperta, indirizzata al Governo, ha detto testualmente:

“.....il plurimandato aumenta di poco la libertà di scelta del consumatore, ma aumenta di molto il potere degli agenti nei confronti delle compagnie e del consumatore.....”

RESCINDIBILITA' POLIZZE POLIANNUALI: MODIFICA ART. 1899 DEL CODICE CIVILE

Bisogna prendere atto che viviamo un periodo non facile. Quel cambiamento di cui tanto abbiamo parlato è alle porte e non si presenta così come ce lo aspettavamo.

Si sono aperte opportunità inaspettate, come l'anzidetta attenuazione del vincolo di esclusiva. Nel contempo, però, sono arrivate altrettante inaspettate difficoltà. Si tratta, quindi, di saper approfittare delle prime e di gestire con determinatezza le seconde in modo da volgerle a nostro favore.

Così è la vita: per noi come per tutte le altre categorie. Pensate ai farmacisti, ai taxisti, ai giornalisti, ai benzinai, ai panificatori, alle scuole guida, per citarne alcune, che a seguito delle liberalizzazioni hanno perso il potenziale valore di mercato della loro licenza. Altrettanto dicasi per gli avvocati, in particolare i più giovani, che con l'arrivo dell'Indennizzo Diretto hanno perso una buona fetta del proprio reddito come gli studi di infortunistica, molti dei quali scompariranno. Perfino i Notai, che sono da sempre parte di una categoria protetta, stanno subendo un considerevole calo di redditività, a causa della perdita del passaggio di proprietà auto e della cancellazione dell'ipoteca.

I professionisti hanno perso la tariffa minima e possono fare pubblicità, come avviene da sempre negli Stati Uniti. Poi ci sono altre numerose attività che operavano a carattere individuale o familiare, le quali, a seguito della recenti procedure fiscali e burocratiche imposte dal legislatore, sono state costrette a chiudere perché impossibilitate a sostenere i costi, come per esempio gli amministratori dei condomini.

La nostra categoria è stata però travolta anche dal regolamento ISVAP, non certo per volontà del Sindacato o del Gruppo Agenti, ma su spinta dei Consumatori e dell'Antitrust, che ha dato luogo **alla modifica dell'art. 1899 del codice civile**, con tutte le conseguenze negative ampiamente spiegate questa mattina dai rappresentanti di categoria.

Eccezion fatta per qualche sporadica qualunquistica e masochistica voce fuori del coro, riteniamo che tutti convengano col fatto che andare in piazza a manifestare contro la rescindibilità annuale delle polizze assicurative sarebbe stato poco etico e contro la nostra stessa professionalità, oltre che a detrimento delle relazioni con i consumatori, nel cui novero, volenti o dolenti, rientriamo anche noi insieme ai nostri clienti.

La domanda che ognuno dovrebbe porsi è la seguente: ma a nostra moglie o ai nostri genitori avremmo mai fatto stipulare una polizza decennale con un'altra compagnia?

Il nostro grave problema è la salvaguardia della nostra rivalsa maturata e della redditività futura. Come già comunicatovi, secondo il parere dei consulenti legali dei Sindacati di categoria, sotto il profilo giuridico, i nostri diritti relativi allo status quo ante 3/4/2007 sono tutelati dall'Accordo e pertanto, ogni eventuale tentativo da parte della nostra azienda di bloccare le nostre rivalse o di applicare gli storni provvigionali, sulle polizze disdettate, va compattamente respinto e combattuto.

Per quanto riguarda, invece, la difesa della redditività futura nostra e dei nostri subagenti, riteniamo che un Gruppo Agenti importante come il nostro debba avvalersi di una Società di consulenza specializzata che ci coadiuvi nello studio delle diverse e possibili soluzioni per meglio gestire il cambiamento che sottende sia il plurimandato, sia la rescindibilità annuale.

A tal proposito abbiamo già istituito un tavolo di lavoro con la compagnia per valutare un sistema remunerativo con provvigioni ricorrenti e per cercare altre soluzioni idonee. Ma non è tutto. Abbiamo anche chiesto a Iama Consulting, una delle più autorevoli Società di consulenza del mercato, a noi tutti nota per aver già elaborato lo studio del nuovo modello di agenzia, di formularci una proposta per la strutturazione di un progetto personalizzato per la rete degli agenti delle Generali e che adesso ci verrà presentato dal dr. Enea Dallaglio. Precisiamo che si tratta ancora di progetto in fase embrionale e che sarà compito della nuova Giunta decidere se condividerlo o meno.

Prima di passare la parola al Dr. Dallaglio, che ci illustrerà i tratti del progetto accennato, vorremo ricordare lo studio Iama dal titolo "Oltre la siepe", realizzato nel 1999-2000 per il Gruppo Agenti con il contributo del dr.

Claudio David, qui presente, e della nostra commissione, della quale il sottoscritto faceva parte, che lanciava un preciso messaggio invitando la compagnia e il Gruppo Agenti ad alzare lo sguardo per guardare “più in là della propria singola agenzia”.

Purtroppo lo studio venne inizialmente snobbato e messo in un cassetto. Solo la lungimiranza di questa Giunta ci portò a rispolverarlo nel 2003 e a dividerlo con la nostra compagnia come riferimento dell’attuale “modello di agenzia”, da Noi presentato al Congresso di Malta.

Sulla scorta delle precedenti esperienze l’auspicio è allora che questa volta, non si debbano attendere altri 4 anni per promuovere il necessario ed impellente **cambiamento**.

E a proposito di **CAMBIAMENTO**, un giorno, il padre di chi Vi parla, un uomo saggio e non più giovane, mi diede il miglior consiglio che abbia mai ricevuto: “Non dispiacerti mai per aver fatto qualcosa. Avrai già abbastanza rimorsi per ciò che non avrai fatto”. Se fai le cose che hai sempre fatto arriverai dove sei già arrivato.

Vorremo anche riportarvi alcune strofe di una bellissima poesia di Pablo Neruda dal titolo “**LENTAMENTE MUORE**”, che ritrovate stampata integralmente all’ultima pagina della relazione: *.....Lentamente muore chi non capovolge il tavolo, chi è infelice sul lavoro, chi non rischia la certezza per l’incertezza, per inseguire un sogno,*

.....Evitiamo la morte a piccole dosi, ricordando sempre che essere vivo richiede uno sforzo di gran lunga maggiore del semplice fatto di respirare. Soltanto l’ardente pazienza porterà al raggiungimento di una splendida felicità.

Adesso passerei la parola a Enea Dallaglio:

- **POLITICA INTERNA E RAPPORTI CON LA COMPAGNIA**

Ricordiamo che nel 2002, subito dopo il nostro insediamento, ci sono stati importanti avvicendamenti ai vertici che hanno portato la nostra Compagnia sulle prime pagine della stampa (dr. Cerchiai, rag. Orsi dr. Gutty dr. de Angeli), accompagnati dall’inserimento di neodirenti, tra i quali due nostri ex colleghi, il Dr. Buscarini e il Sig. Cominelli che riportavano al direttore generale Dr. Brugnoli.

A Fine 2004, il Dr. Brugnoli ha lasciato l’azienda ed è stato sostituito dal dr. Buscarini, che a Sua volta nel 2006, quando ha assunto l’incarico di amm. deleg. di Ina-Assitalia, ha consegnato il testimone della responsabilità di Mogliano Veneto nelle mani del Sig. Cominelli, che ha provveduto a rinnovare la direzione commerciale inserendo tutte quelle nuove figure a noi ben note.

Gli avvicendamenti occorsi negli ultimi 5 anni hanno costretto la vostra giunta a cambiare di continuo interlocutori con evidenti ripercussioni sulle trattative in corso; una su tutte, il continuo procrastinare alcuni importanti tavoli di lavoro da tempo in agenda.

Tuttavia siamo stati comunque capaci di intrattenere un contatto diretto con l’amministratore delegato, con il quale abbiamo continuato a incontrarci anche a Trieste nella sede storica di Piazza Duca degli Abruzzi.

Sia solo detto che siamo stati ricevuti anche nella famosa “stanza dei cimeli”, dove normalmente il nostro top-management incontra i rappresentanti della finanza mondiale .

Quel giorno, seppure momento di orgoglio e di riscatto politico per tutta la nostra categoria, non ci siamo fatti abbagliare dalle apparenze, ma abbiamo proseguito, con la tenacia di sempre, lungo la rotta da voi indicataci, ribadendo anche al dr. Perissinotto, alla presenza del vicedirettore generale Sig. Cominelli, che non riteniamo giusto che se da un lato i compensi e le stock-option dei nostri top-manager continuano ad aumentare, dall’altro **si continui invece a conferire mandati con provvigioni di incasso ridotte e si renda ancora più pesante il**

carico delle incombenze amministrative sulle spalle delle agenzie. Tutto ciò dal momento in cui la nostra stessa impresa, definendo storici i risultati di bilancio degli ultimi 5 anni e promettendone di migliori per il futuro, **siede su una montagna di profitti.** Nel 2006 l'intero Gruppo Generali, ha raggiunto un record, battendo tutti i target, con un utile netto di circa 2,4 miliardi di euro, +25,3% rispetto all'anno precedente. La capogruppo, Generali Italia, nostra mandante, da sola ha registrato un utile di 1.2 miliardi di euro con un incremento del 32,4% rispetto al 2005 e questo grazie soprattutto alla raccolta industriale, che per l'85% circa è frutto del nostro lavoro quotidiano.

Analogamente, in occasione dell'incontro del 4 maggio scorso a Venezia, prima delle premiazioni avvenute in presenza del presidente Bernheim, abbiamo evidenziato come avallare la suddetta strategia non trovi giustificazione alcuna. L'andamento del titolo, infatti, è contrassegnato da un trend positivo con conseguente grande soddisfazione degli azionisti. Risultato questo, reso possibile grazie anche all'intraprendenza della rete agenziale. L'occasione è stata propizia per far presente anche al dr. Bernheim che non siamo dei cinici "mercenari", pronti a vendere la nostra professionalità e a cedere i nostri clienti alla prima compagnia che ci offre qualche punto di provvigioni in più.

Il sol fatto che potesse aleggiare nell'aria un siffatto ordine di pensiero ha rappresentato per Noi una grave e gratuita offesa che non meritavamo! Ecco perché non abbiamo tardato a confermare che non è nostra intenzione dissolvere il sistema distributivo della nostra azienda che di fatto, insieme, abbiamo contribuito a far crescere e per mano dei padri di alcuni di noi a far nascere oltre 175 anni fa. **Ma abbiamo altresì ribadito che rimarremo fedeli, fintantoché l'azienda continuerà ad esserlo con Noi.** Gli abbiamo ripetuto che dipenderà soprattutto dalle loro strategie. Francamente, auspichiamo, comunque, che l'intelligenza degli attuali top-manager impedisca di fare scelte sbagliate, da cui possono derivare conseguenze disastrose per tutti, soprattutto alla compagnia, come appunto avvenne nel 2001-2002, quando i bilanci per la prima volta della storia si presentarono in rosso, con un utile netto negativo di 750 milioni e con il conseguente cambio dei vertici. Il confronto con i manager di Trieste, iniziato nel 2002, cioè dal nostro primo anno di mandato, si è confermato essenziale avendoci dato la possibilità di valutare, con maggiore coscienza, la perseguibilità di certe nostre attese e, quindi, di agire di conseguenza e con efficacia.

Nonostante la diffidenza iniziale nei confronti di questa Giunta, da parte di "qualcuno", che semmai andava di tanto in tanto vanamente a sibilar parole di discredito all'orecchio del nostro amministratore delegato, per convincerlo che quello che dice la vostra Giunta è pura demagogia, screditando in particolar modo la figura del Vostro presidente, abbiamo dimostrato che la nostra politica non era di protesta, ma anche, e soprattutto, di proposta, riuscendo così a mantenere la fiducia del dr. Perissinotto. Vero è che siamo intervenuti su metodi mutando gli stili relazionali, ma altrettanto vero è che siamo riusciti a cementificare i rapporti con i vertici contribuendo a un'epocale e importante evoluzione culturale le cui linee, ci auguriamo vivamente, siano mantenute anche in futuro. Perché confrontarsi periodicamente con i massimi vertici di Trieste, non deve più essere considerato evento eccezionale, ma la regola che presiede ogni normale relazione industriale tra gruppo e compagnia, e in quanto tale deve essere proseguita e perseguita.

La linea di dialogo, anche con Trieste, siamo consapevoli non essere sempre gradita ai dirigenti di Mogliano, i quali, per ovvie ragioni preferirebbero che tutto si fermasse in Via Marocchese. Noi abbiamo il massimo rispetto dei vertici di Mogliano, che rimangono i nostri interlocutori primari, ma quando le nostre istanze non vengono ascoltate o rispettate abbiamo il dovere di confrontarci con i top manager di Trieste, prima di trarre le dovute conclusioni politiche. Questo nell'interesse di tutti.

A proposito di management riteniamo utile fare alcune precisazioni sulla definizione e sulla figura del leader e manager, così come è spiegata su una guida dell'Harvard Business School.

Leader: colui che sa trascinare gli incerti e dar coraggio ai timorosi, colui che si assume la responsabilità totale dei risultati soprattutto quando gli errori non vengono fatti da lui.

Manager: chiunque si impegni per produrre risultati utilizzando risorse e contributi altrui.

Premesso che manager si diventa abbiamo verificato che non tutti ambiscono a diventare Manager Vincenti (e hanno voglia e tempo di farlo).

Non tutti i manager sono leader e non tutti i leader sono manager: i manager creano ordine in una realtà complessa. Fanno partire i treni in orario. Contrariamente, i leader affrontano l'ambiguità, il cambiamento e l'opportunità: portano le rotaie del treno fin dove non sono mai arrivate prima.

Per essere efficace un bravo leader deve essere anche un bravo manager, perché non può limitarsi alle ispirazioni e alle grandi visioni, ma deve ottenere anche dei risultati.

Lasciamo giudicare a Voi se all'interno della nostra azienda ci sono e chi sono, i leader, i manager vincenti e i manager. Noi l'abbiamo già fatto!

• **I RISULTATI DELLE VARIE TRATTATIVE E TAVOLI DI LAVORO**

Passiamo ora a esaminare, come sempre, il lavoro svolto, lungo questi ultimi 3 anni, dalla vostra Giunta e dalle commissioni e dai gruppi di lavoro.

E' nostro desiderio sottolineare che i risultati conseguiti sono sempre stati il frutto di lunghe e difficili negoziazioni che ci hanno, di sovente, visti contrapposti a una pletera di manager poca avvezza a concedere e più propensa a pretendere.

La negoziazione resta il mezzo con cui le persone gestiscono le divergenze precludendo la ricerca di un accordo reciproco attraverso il dialogo. Tuttavia non v'è chi non veda quanto possa essere difficile giungere a un accordo quando manca la fiducia reciproca. Da qui l'esigenza di sottolineare come la componente fiducia sia elemento essenziale e imprescindibile nelle relazioni. **La fiducia è un ottima cosa. L'eccesso di fiducia invece è figlio della degenerazione e può avere solo conseguenze nocive**, ci induce infatti a sopravvalutare le nostre forze ed a sottovalutare quella degli altri.

Seppure inutile, vorremmo soggiungere come in ogni incontro cui ha preso parte la vostra Giunta, al di là degli aspetti formali e nel rispetto dei reciproci ruoli, la stessa abbia tenuto fede al mandato, portando avanti le numerose istanze e relazionandosi in modo propositivo.

Non sottacciamo che alcune volte abbiamo anche esagerato, alzando i toni, ma quando l'abbiamo fatto è perché eravamo ben consapevoli di essere nel giusto, e pertanto i timori di ritorsioni personali venivano soffocati dalla passione per la tutela degli interessi della categoria.

Non c'è negoziazione, e meno che mai con i nostri dirigenti, che non generi tensioni o conflitti. Ecco perché occorre apprendere anche la disciplina dell'arte della gestione degli stati d'animo e del conflitto che, lasciatecelo dire, è una tecnica che si impara e che si arriva a praticare facilmente e con poco allenamento.

Evitate a tutti i costi il conflitto-guerra, raccomandano gli studiosi, perché esso porta a considerare l'altro come il nemico da uccidere e sviluppa odio e distruzione. Praticate liberamente il conflitto-lotta, perché pensare all'altro come avversario conserva la dinamica di vittorie e sconfitte e di tregue e sospensioni. Ma cercate il conflitto-gara perché ci si affronta senza odio, con la consapevolezza che a fine partita ci si stringerà la mano.

Durante le varie divergenze con i vertici aziendali noi abbiamo sempre prediletto la strada del "conflitto-gara", pur nella consapevolezza che il nostro avversario potesse essere potenzialmente molto più forte, ma non ci siamo mai scoraggiati, e abbiamo affrontato le questioni con intelligenza e competenza.

La competenza, non ci stancheremo mai di dirlo, garantisce l'agire pratico, l'intelligenza prepara l'agire creativo. La competenza è costruita dalla conoscenza acquisita, corrisponde a "ciò che so" è un patrimonio misurabile e, quindi, finito. L'intelligenza corrisponde a "ciò che penso" è avventura e ricerca, non è misurabile e, quindi, è infinita.

L'esperienza ci insegna che lungo il cammino di ciascuno di noi possono incontrarsi persone competenti, ma stupide e persone intelligenti, ma incompetenti. Il meglio resta riuscire a essere competenti e intelligenti e noi ci abbiamo provato.

Siamo stati capaci di porci come dei veri e propri business partner, preparati e documentati, molto vicini ai problemi dell'azienda. Abbiamo motivato il perché secondo noi, solo la raccolta industriale degli agenti, che sono più portati a costruire relazioni di lungo periodo con i clienti, poteva portare maggiori margini e rilanciare il titolo e l'azienda. Gli abbiamo fatto comprendere che solo una ritrovata armonia tra agenti e compagnia, che sono nati insieme il 26 dicembre 1831, e che proprio quest'anno celebrano il 175° compleanno, poteva dare utili di bilancio per la compagnia e dividendi agli azionisti perché, in definitiva, siamo noi quelli che creano il "valore intrinseco", il c.d. E.V.A., che oggi tanto affascina gli analisti finanziari.

Analizziamo insieme la strada da noi percorsa:

Riteniamo utile muovere dal 15/10/2002, data memorabile per il nostro Gruppo, e impregnata di valore politico e istituzionale. Fu infatti allora che le Generali firmarono un documento programmatico congiuntamente al Gruppo Agenti (*"il progetto di ristrutturazione del modello agenziale"*).

Da quel momento i rapporti tra Gruppo e Compagnia mutarono. Venne definitivamente riconosciuto al Gruppo il valore politico istituzionale che gli è proprio. Di interlocutore necessario a condurre ogni trattativa e di soggetto che deve essere informato dei fatti che, a prescindere dalla loro importanza, possono direttamente o indirettamente coinvolgere la rete. Da qui l'ulteriore partecipata decisione che ogni trattativa venisse comprovata da un documento scritto e non più da una mera, e come il passato insegna, spesso disattesa, promessa verbale o, peggio ancora, riportata su fogli bianchi dattiloscritti, senza alcuna firma, di dubbia e contestabile veridicità.

A ulteriore tutela dell'agire in direzione dell'interesse del Gruppo tutte le comunicazioni inoltrate ai vari manager sono state protocollate e consegnate brevi manu in forma di raccomandata per prevenire situazioni imbarazzanti.

A ogni trattativa questa Giunta si poi è presentata con una delegazione composta da più componenti, consapevoli del fatto che presentarsi individualmente innanzi a un manager può renderci più facilmente vulnerabili.

A seguire, le decisioni finali, non sono mai dipese dalla volontà del singolo componente, ma sono sempre state rimandate alla successiva collegiale delibera della Giunta e del Consiglio Direttivo, il quale non ha mai dovuto ratificare una decisione già presa preventivamente dall'Esecutivo, ma ha sempre deliberato liberamente dopo ampio dibattito.

Per quanto riguarda invece il recupero della nostra **dignità istituzionale ed associativa**, oltre a quanto appena detto intorno all'aspetto formale, merita ricordare che, oltre al progetto di ristrutturazione del modello agenziale, sono stati firmati dalla compagnia anche il protocollo d'intesa con Generali Vita nel 2003 e quello relativo al recruiting nel 2004. Ma è tempo di volgere lo sguardo anche alle novità di questo triennio che sono:

PROTOCOLLO D'INTESA – ANA 2003

In riferimento all'Accordo Impresa Agenti (ANA 2003) vi rammenterete che tra l'ANIA e le Organizzazioni Sindacali è sorta una controversia interpretativa relativa all'applicazione dell'art. 17 alle Società agenziali.

Alcune Compagnie, infatti, hanno iniziato a risolvere il rapporto, per limiti di età, a 65 anni, agli agenti che svolgono l'incarico in forma societaria, senza corrispondere la somma ulteriore o aggiuntiva, sostenendo che l'art. 17, che prevede appunto la possibilità di lavorare sino a 68 anni, è rivolto esclusivamente alle "ditte individuali".

Il nostro Gruppo Agenti e la Compagnia hanno deciso di andare oltre la controversia interpretativa sottoscrivendo, in data 14/2/2005, un **protocollo d'intesa** con il quale si conviene che l'art. 17 vale anche per le società agenziali e in caso di uscita di un socio, **non solo per raggiunti limiti di età ma, addirittura,**

anche per causa di invalidità o morte, la Compagnia si impegna a corrispondere, entro 20 giorni dall'evento, la somma ulteriore o aggiuntiva prevista dall'ANA 2003.

Per rendere applicabili i termini di cui al protocollo in parola è stata anche predisposta un'apposita appendice alla lettera di incarico, che fa parte integrante del nostro mandato.

A quanto ci risulta, siamo l'unico Gruppo ad aver raggiunto questo accordo integrativo, cosa peraltro molto apprezzata dai Sindacati di categoria, poiché ha creato un importante precedente che potrà essere utilizzato in sede di rinnovo dell'Accordo Impresa Agenti.

INDENNITA' DI CESSAZIONE E POLIZZE CAR (art. 24)

La Compagnia ha accettato la nostra richiesta di inserire le polizze CAR nell'articolo 24 dell'ANA 2003 che fino ad allora, invece, venivano escluse dal calcolo della nostra liquidazione, perché da sempre considerate come un prodotto del ramo "rischi diversi". Invece, secondo la nostra interpretazione, supportata dallo SNA, le polizze CAR sono da considerarsi, a tutti gli effetti, un prodotto "multirischio", tipo "Valore Attività.

PRIVACY

Con l'entrata in vigore del nuovo codice Privacy (Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196), la compagnia inizialmente aveva diramato una prima circolare, con la quale riversava sulle agenzie numerose responsabilità, anche di carattere penale e molteplici oneri amministrativi. Solo successivamente, grazie alla fermezza della Giunta e all'indispensabile operato della preposta commissione tecnica, supportata dal nostro legale fiduciario e dallo SNA, a seguito di una lunga e complessa trattativa, la direzione ha finalmente accolto tutte le nostre istanze: è stata, quindi, definita la sottoscrizione da parte di ognuno di noi della lettera di nomina a "responsabile privacy" con l'applicazione del nuovo manuale di istruzioni, snellito nelle norme e nelle procedure a nostro carico.

Riteniamo giusto valorizzare l'importanza del risultato raggiunto, perché è solo grazie alla "privacy" che si riescono a promuovere, a monte, tutte quelle iniziative di cross-selling per sviluppare il portafoglio retail. E' vero che è utile alla compagnia, ma è anche vero che è l'Agente in primis a beneficiarne.

Vi ricordiamo che con la compagnia abbiamo concordato di istituire un servizio di assistenza gestito tramite una casella di posta elettronica alla quale le Agenzie possono scrivere per richiedere chiarimenti e informazioni. In proposito, evidenziamo che nel 2006 oltre il 42% delle Agenzie è ricorso alla consulenza fornita da questo Servizio.

L'accordo concluso in materia di privacy con l'azienda è riuscito così a prevenire anche il pericolo delle conseguenze di inadempienze legislative che esistevano all'interno delle nostre Agenzie e pendevano sulle nostre teste. Cosa di non di poco conto, viepiù se pensiamo a tutti gli impiegati e sub-agenti che operano all'interno dei nostri uffici.

PRODUZIONE DEGLI ISPETTORI PRESSO LE AREE METROPOLITANE

Con questo accordo, concordato in data 8 giugno 2006, è stato regolamentato per iscritto, in modo che sia conosciuto e applicabile da parte di tutte le agenzie di città, quello che in alcune aeree metropolitane in passato era prassi. Ci riferiamo al caso in cui un ispettore di produzione dell'Area Ispettorati conclude un affare con un cliente già in portafoglio di una delle Agenzie di città e al fatto che il computo ai fini del target produttivo sia appannaggio dell'Agenzia, anche nel caso in cui quest'ultima avesse un capitolato provvigionale non assimilato alle agenzie in Appalto.

Questa intesa, a prescindere dai vantaggi concreti che ha, e che sta comportando, è stata molto apprezzata da alcune agenzie di città, le quali si sono viste assegnare gratuitamente produzione utile al raggiungimento dei target.

In quelle realtà dove non si erano percepiti i risultati, la nostra commissione è intervenuta presso la direzione per monitorare l'applicabilità dell'accordo. Su questo episodio vale la pena far presente che il Servizio Vendite, inizialmente non intendeva sottoscrivere alcun documento ufficiale, ma si era limitata a giugno a rilasciare un foglio bianco con una sigla, asserendo che la "parola data" valeva più di tutto. La vostra Giunta, invece, pur non mettendo in dubbio il valore della parola del dirigente, ha preteso ed ottenuto, che il documento venisse, dopo varie insistenze, in data 28/12/2006, rilasciato su carta intestata e sottoscritto da due procuratori della compagnia, in modo da dargli il giusto valore politico e giuridico.

Lo slogan di questa giunta resta, "*verba volant, scripta manent*", e l'augurio è che lo sia anche per il futuro.

NUOVO MODELLO DI DISTRIBUZIONE DEL BUDGET VITA

BUDGET: Cosa vuol dire? Per alcuni agenti delle Generali significa *sopravvivenza*, per altri *aumento del reddito*, per molti *incubo e angoscia*. Per diversi colleghi di altre compagnie, invece, assume valore secondario ed è parola poco utilizzata.

Secondo la definizione letterale budget vuol dire: *la traduzione dei piani strategici in quantità misurabili che indicano le risorse necessarie e i ritorni previsti in un certo periodo. Il budget funge da piano d'azione. Può anche prefigurare il bilancio. Infine, il budget è uno strumento flessibile che il management può utilizzare per raggiungere i suoi obiettivi strategici.*

E' giusto ricordare che la storia del nostro budget vita è iniziata alla fine degli anni 70, vale dire circa 30 anni fa. Da lì l'assegnazione del target commerciale a ogni singola agenzia ha sempre creato apprensioni che derivavano, oltre che dalle esose percentuali, ogni anno in aumento, dalla paura che lo stesso venisse in seguito utilizzato dalla Compagnia come strumento di valutazione e quindi di pressione nei confronti delle Agenzie.

Dopo pochi anni dalla Sua applicazione ci si accorse che i target vita non erano più corrispondenti alle varie realtà in quanto determinati dalle capacità produttive dell'Agente, dai rapporti personali con i vari Ispettori di Direzione, dall'assegnazione a qualche Agenzia di Ispettori di produzione della Compagnia, e da altri fattori soggettivi. Pertanto non erano conseguenti a criteri omogenei ne determinati sulla base di parametri oggettivi come le singole potenzialità, il portafoglio di agenzia e il territorio di riferimento.

Questa grave situazione si è protratta per anni e ha ingenerato un sentimento di diffidenza rispetto alle modalità di assegnazione dei budget.

Nel tempo si è vissuto sempre con maggiore timore la relazione con il budget. Per parecchie Agenzie, il raggiungimento del target era diventato essenziale per mantenere la redditività agenziale. Ci sono alcune realtà dove, addirittura, l'incentivo non ha più la funzione di premio che va ad integrare il reddito, ma è indispensabile per la sopravvivenza, pena la chiusura. Queste situazioni sono estremamente gravi ed inammissibili.

Questa Giunta a gennaio di ogni anno ha inviato una lettera all'amministratore delegato a firma del sottoscritto, con la quale ribadiva a chiare parole: ***chiediamo un concreto riconoscimento per il risultato raggiunto l'anno scorso traducibile in una diminuzione del target e in un aumento delle provvigioni. L'esercizio appena iniziato deve rappresentare una vera e propria inversione di tendenza, bisogna avere il coraggio di dire "BASTA alla perversa strategia del passato che voleva che il bravo agente venisse premiato con un aumento annuale del target sino ad arrivare ad una situazione di collasso difficilmente sanabile".***

A dicembre di ogni anno, ahimé, venivamo però puntualmente smentiti perché la raccolta della rete agenziale di Generali Italia superava alla grande tutti i target assegnati da Trieste, vita e danni, e noi, ormai, perdevamo credibilità nei confronti dei nostri top manager, i quali in ogni occasione **hanno sempre ribadito che le Generali, per mantenere la leadership in Italia, hanno l'obbligo di crescere ogni anno in quote di mercato, visto che, tra l'altro, l'Antitrust gli impedisce di fare nuove acquisizione nel nostro Paese.**

E' utopico pensare che una qualsiasi azienda assegni alla propria rete commerciale dei budget inferiori all'anno precedente. Eppure Noi, in qualche caso ci siamo riusciti. Come ricorderete, più volte siamo intervenuti presso la direzione per richiedere la riduzione del target vita, quando palesemente elevato, con particolare attenzione per quegli appalti dove erano stati eseguiti accorpamenti che prevedevano la successiva sommatoria dei precedenti target delle agenzie accorpate, ed in alcune particolari realtà del Veneto e del Sud Italia.

A gennaio 2005 abbiamo inviato al direttore commerciale un elenco di 66 agenzie **“in serie difficoltà”** attestandosi la media di realizzo del target dell'ultimo triennio a un livello inferiore al 70%, e per le quali è stato pianificato una **riduzione del 50% dell'incremento di produzione previsto per il 2006** .

A fine 2005, finalmente, dopo tanti anni di dibattiti congressuali e di richieste formulate dalle varie Giunte Esecutive che si sono succedute nel tempo, si è raggiunto un accordo con l'impresa per rivedere e sostituire il metodo di assegnazione con un nuovo modello di distribuzione più equo e improntato all'uguaglianza, pur coscienti che il nuovo sistema avrebbe comportato per alcune Agenzie degli aumenti e diminuzioni per altre.

In proposito la delibera del Consiglio direttivo n. 265 del 16-17 Novembre 2005, **approvata all'unanimità**, cita testualmente:

.....Relativamente al “nuovo modello di distribuzione del budget commerciale”, il Consiglio Direttivo, dopo aver attentamente analizzato le informazioni finora raccolte e le proiezioni fatte su alcune agenzie campione, delibera di condividere che il nuovo modello sia finalizzato a una ridistribuzione più equa del budget, anche se tale atteggiamento dovesse comportare un aumento dei target per alcune agenzie compensato dalla paritetica diminuzione per altre.”

Questo modello, l'allora Direttore Generale dr. Buscarini, preferì rimandarlo all'anno successivo, anche per permetterci di migliorare il meccanismo analizzato. Questa scelta fu aspramente criticata dalla base durante le assemblee di zona, le quali, invece richiedevano la partenza già dal 2006.

All'inizio del 2006 abbiamo ricominciato a discutere il sistema e dopo 11 incontri intensi, i cui contenuti sono sempre stati riportati, spiegati e analizzati dal Consiglio Direttivo, quindi trasferiti alla base per voce delle assemblee di zona, è stato germinato il nuovo meccanismo di definizione dei target di produzione vita, che è stato **approvato all'unanimità dal Consiglio Direttivo del 16 febbraio** scorso e ha posto, così, fine a un tema delicato e da molti anni in discussione.

Benché fosse stata manifestata per iscritto, da parte del vicedirettore generale l'esigenza di considerare l'introduzione delle nuove modalità a partire dall'esercizio 2008 (e non da quest'anno), per il fatto che un tale cambiamento richiedeva opportuni momenti di formazione agli Ispettori commerciali, e in considerazione delle peculiarità assolutamente straordinarie dell'esercizio 2007, il Consiglio Direttivo, dopo varie votazioni, con altra delibera della stessa giornata ha invece approvata la partenza per il 2007, almeno per quella parte di Agenzie che si trovavano nelle fasce più basse (n.57) e per quelle che si trovavano nelle fasce più alte (n. 107) del sistema.

Questo a dimostrazione del fatto che la Vostra Giunta, senza farsi influenzare dalla volontà dei nostri manager, nel rispetto delle regole previste dal nostro statuto, ha saputo affidarsi alle decisioni, dibattute e votate democraticamente secondo la coscienza e la convinzione politica di ogni singolo consigliere.

Adesso ci si augura che le 57 agenzie che hanno usufruito della diminuzione di budget siano riconoscenti, oltre che al Gruppo, anche alle 107 che hanno compensato la riduzione con aumenti a loro carico, e che senz'altro saranno costrette a un maggior sacrificio rispetto al passato.

Questo, però, è un meraviglioso esempio dello spirito solidaristico che deve pervadere una associazione seria come la nostra e ci auspichiamo vivamente che nei prossimi anni, tra le agenzie incentivate e tra quelle

vincitrici delle gare, ci siano tanti nuovi appalti Siamo consapevoli che un cambiamento così radicale ha generato non pochi turbamenti ad alcuni di noi, ma siamo nel contempo certi che il nuovo metodo è corretto in quanto esternazione tangibile di sistema di redistribuzione degli oneri determinato da elementi uguali per tutti, anche se siamo altresì consapevoli che tutto è migliorabile.

Riguardo alle lamentele da parte di alcune agenzie, che hanno subito l'aumento, siamo intervenuti presso il Servizio Vendite che ha stimato caso per caso le eventuali criticità per ogni valutazione riguardante le modifiche degli obiettivi.

Possiamo dire, pertanto, che il 2007 è l'anno zero, l'anno da cui ricominciare. Credeteci non è assolutamente facile per i Vostri rappresentanti accontentare gli interessi di tutti gli appartenenti alla nostra categoria, che sappiamo essere alquanto eterogenea, senza creare malumori in capo a qualcuno, soprattutto quando si tratta di un argomento delicato come quello del budget. Francamente ci attendiamo che in un momento delicato come quello che stiamo vivendo, il dibattito congressuale non rappresenti l'occasione per sollevare sterili polemiche o promuovere spaccature all'interno della nostra associazione per la questione dei budget. Deve prevalere quel senso di responsabilità che ci ha sempre contraddistinto, in modo da saper dimostrare all'azienda, e prima ancora a noi stessi, che siamo professionisti, ma soprattutto uomini di parola, coerenti e corretti. Non dimentichiamoci che il nuovo sistema budget l'abbiamo voluto Noi e non dobbiamo perdere di vista che oggi dobbiamo discutere di problemi molto più seri e più gravi del budget vita.

Riteniamo, comunque, importante che la prossima Giunta si adoperi al più presto per istituire un tavolo di lavoro per definire un **"nuovo modello di budget anche nei rami danni"**.

APPALTI + AGENZIE di CITTA' TARGET VITA anni 2002-2006



Esercizio	Target Premi ANNUI	Produtz. di Budget	Realizzo Budget	Target Premi UNICI	Produtz. di Budget	Realizzo Budget
2002	145.092	129.784	89,4%	1.024.511	780.667	76,2%
2003	144.479 -0,5%	189.235 +45,8%	131,0%	919.499 -10,2%	690.788 -11,5%	75,1%
2004	154.806 +7,1%	180.542 -4,6%	116,6%	912.147 -0,8%	735.864 +6,5%	80,7%
2005	174.538 +12,7%	212.395 +17,6%	121,7%	859.447 -5,8%	897.697 +22,0%	104,5%
2006 da MOD172	202.212 +15,8%	242.142 +14%	119,7%	1.008.399 +17,3%	979.259 +9,1%	97,1%
Variaz. 2002-2006	+39,4%	+86,6%		-1,6%	+25,4%	

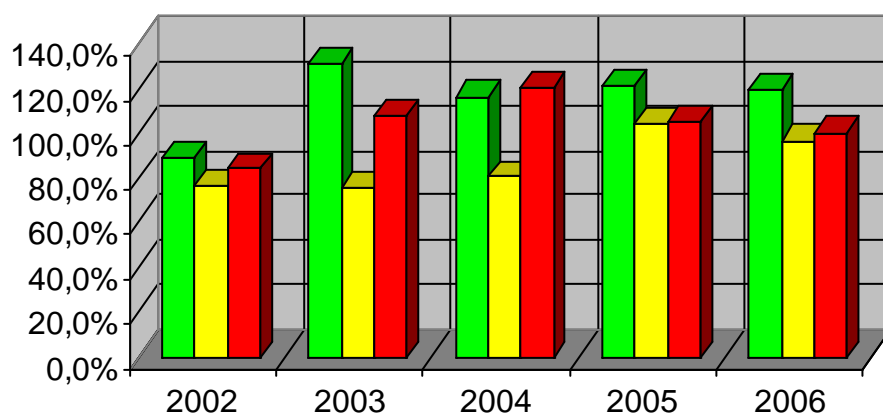
Pianificazione, Controllo e Organizzazione Rete

1



% Realizzo Target 2002-2006

■ VITA ANNUI ■ VITA UNICI ■ DANNI



Alla luce di questi dati è giusto fare qualche obiettiva e onesta riflessione:

- ma nel 2001/2002 i target vita non stati realizzati perché abbiamo deciso Noi come forma di protesta oppure perché il mercato era stazionario?

- *Siamo disposti a fermare la nostra produzione vita e, quindi, a rinunciare agli incentivi? Oppure quali altri sacrifici siamo disposti a offrire per peronare la causa della diminuzione dei target?*
- *In pratica, gli associati al nostro Gruppo, oltre che a dirlo e pretenderlo dai propri rappresentanti, cosa sono disposti a fare e a dare per evitare il perenne aumento dei target?*

DANNI E POLIZZE DI GRUPPO

La commissione danni e polizze di Gruppo, nel triennio 2004-2007, ha continuato a lavorare assiduamente come peraltro ha fatto nel biennio precedente, raccogliendo risultati positivi. Ha proseguito con la politica di miglioramento dei prodotti danni esistenti attraverso nuove edizioni aggiornate al mercato e inserito contemporaneamente agevolazioni per la loro vendita.

Lo scopo principale resta quello di ricercare nuovi e migliori strumenti per agevolarci nel raggiungimento dei risultati richiesti dalla mandante e che sappiamo essere sempre più impegnativi.

I risultati parlano da soli, lo scorso anno, abbiamo raggiunto un notevole aumento di produzione danni, in particolare modo retail (circa + 14% rispetto al target commerciale dello scorso anno) e anche nella RCA, grazie soprattutto all'iniziativa "Auto-conveniente", sono entrati nelle nostre agenzie nuovi importanti flussi di premi (da maggio 2006 a tutto marzo 2007 sono state emesse 16.500 polizze su un target di oltre 400.000 clienti potenziali)

C'è stato anche un modesto miglioramento del portafoglio Corporate: sono aumentati il numero delle polizze emesse con GeneralImpresa e le Gare vinte per gli APPALTI PUBBLICI. Per esempio nel 2006 le Agenzie hanno partecipato a 864 gare e ne sono state aggiudicate 273, pari circa ad un 30%, quando nel 2005 quelle aggiudicate erano state solo 73 su 790. In ogni modo nel corporate si potrebbe fare ancora di più, basterebbe che l'azienda avesse più coraggio e aggressività

Tutto ciò va a beneficio del consolidamento della nostra redditività, poiché gli anni successivi arriverà la provvigione di incasso del 10% o 12% del premio, andando così a rinforzare le strutture portanti della nostra "casa-agenzia" con maggiori gettate di cemento (polizze danni), e di ferro (polizze RCA), in modo da compensare quella rovinosa sabbia (polizze vita), che vale sempre meno e di cui le nostre agenzie ne sono colme.

Siamo propensi a ritenere che grazie alla costante formazione dei rami danni, erogata anche all'organizzazione produttiva, ci sarà una sempre maggiore attenzione da parte della nostra azienda a promuovere il ramo danni, perché, come recitano i dati appena riportati, il futuro del mercato del nostro paese è proprio nel ramo danni, dove appunto abbiamo ancora tanta potenzialità.

L'agente delle Generali, però, è sempre stato prevalentemente un "agente-venditore vita". Questa tipicità, che fino a ieri rappresentava un punto di forza, oggi preoccupa molto la compagnia perché si è resa conto che adesso non è cosa agevole pretendere che tutta la rete commerciale (agenti e produttori) acquisisca d'un tratto le sembianze di un "assicuratori danni". Trattasi un processo di cambiamento professionale che certamente necessita di un certo lasso di tempo. **Ma questa era la nostra sfida che abbiamo lanciato 3 anni fa a Malta**, e oggi, visti i risultati ottenuti, abbiamo dimostrato, all'azienda e a noi stessi, di aver saputo intraprendere il giusto percorso ***gestendo il cambiamento verso il recupero delle tradizioni e della redditività ritornando appunto al "mestiere di assicuratore"***, come appunto citava la mozione congressuale. Ora dobbiamo perseverare lungo la direzione presa.

Dobbiamo essere fiduciosi in noi stessi e nelle nostre capacità professionali. Ce la metteremo tutta per raggiungere i target, ma la compagnia dovrà continuare a darci una mano in tal senso, altrimenti, sia chiaro,

resteremo delusi sia noi che loro, ma, per primi, proprio noi stessi, perché senza gli incentivi danni guadagneremo di meno.

Il lavoro fatto dalla commissione danni è stato ovviamente il prosieguo delle richieste avanzate alla Mandante già prima che iniziasse il nuovo triennio, ma non solo. Altre sono le iniziative intraprese e avranno la loro definizione nel prossimo futuro.

Come sempre quanto ottenuto è pur sempre migliorabile perché il mercato è in continua e veloce trasformazione, ciò nondimeno i nostri prodotti in questo momento, crediamo ci permettano di offrire al cliente buone soluzioni per le Sue esigenze.

Grazie anche al notevole contributo non solo della commissione, ma anche di tutti coloro che ci segnalano iniziative, suggeriscono proposte e muovono osservazioni, l'elenco delle principali novità introdotte nel triennio è di indubbio spessore. Leggiamole insieme:

Nuovi Prodotti:

- 1) Valore Commercio Plus: piano multirischio formato da più sezioni. Agevolazione importante per le nuove attività con l'applicazione di uno sconto del 40% per il primo anno. Valorizzazione per il computo del 300% con inserimento di tre sezioni.
- 2) Nuova Edizione Infortuni Aziende Mod. I45 con possibilità di emissione Agenziale
- 3) Assicurazione Infortuni ed Assistenza "Mi proteggo" over 55/80
- 4) Speciale copertura "Mi proteggo casa plus" over 55
- 5) Nuova polizza "Da donna" infortuni, malattia ed assistenza
- 6) Nuova polizza multirischio "GeneraImpresa"
- 7) Nuova polizza multirischio per alberghi "Al completo"
- 8) Nuova polizza multirischio "Natura Attiva"
- 9) Nuova polizza globale abitazione "6 a CASA"

Iniziative e risultati ottenuti:

1. **aumento del 20% delle provvigioni di acquisto per cross selling Vita/Danni** e per la **Vendita abbinata di Infortuni e Malattie**. Ne consegue, per esempio, che il capitolato provvigionale di acquisto, per una agenzia principale relativo al rischio ordinario incendi, aumenta dal 7% al 8,40% invece una polizza infortuni o malattia aumenta dal 6,3% al 6,93%. Per le agenzie di città tradizionali le aliquote sono ancora più alte. Tutto ciò a partire dalla prima polizza, senza il bisogno di raggiungere alcun target minimo, comportando di tal fatta **un aumento frontale delle provvigioni**. Infine è opportuno precisare che questo aumento provvigionale va ad aggiungersi **all'incentivo "rischi di massa" (+18%), che prevede circa una liquidazione di 1 milione di euro**, per quelle agenzie dove opera non più di 1 produttore dipendente della Compagnia. Questo incentivo, come ricorderete per tutti i precedenti anni ci è stato confermato, per un periodo di 6/7 mesi, invece per l'anno in corso abbiamo rinviato l'argomento nella trattativa che svolgerà la prossima Giunta in funzione dei chiarimenti sul quadro di riferimento del decreto Bersani.
2. **Aumento del 10<35% dei diritti di emissione**
3. **Proseguimento con i doppi quietanzamenti**
4. **Aumento al 30% dello sconto in autonomia agenziale;**
5. **Continuazione di azione di riforma ante 2001, ecc. ecc. con abbuono del 50% delle provvigioni sulla sostituita**
6. **RC Auto:** provvedimenti per attenuare la perdita del portafoglio auto con la rimodulazione di carattere generale della flessibilità tariffaria per zone ed Agenzie (iniziativa agenzie da difendere e agenzie da premiare) e Iniziativa "Auto Conveniente"

7. **Incentivo sul Conto Economico del comparto Auto**, portando il limite del rapporto Costi/Incassi del comparto **all'80%** (sia per il *Totale Appalti e Agenzie di Città* che per le singole Agenzie)
8. **Ispettori di produzione misti** con vendita anche rami danni con computo per le Agenzie anche per gli incentivi. E da quest'anno **ci sarà la grande novità della raccolta delle polizza RCA da parte dei produttori dipendenti.**
9. Aumento compenso per la liquidazione danni in autonomia agenziale di rami elementari a €20,00
10. Aumento del bonus di flessibilità agenziale rami danni del 10%

Si deve evidenziare che tutte le abbinare auto (Clausola Oro, Assistenza, Infortuni, ecc. ecc.) hanno contribuito per il raggiungimento del target per circa il 15% del totale.

Polizze di Gruppo:

- 1) Nuova edizione Polizza "Incendio e Furto" per l'abitazione dei Rappresentanti Procuratori
- 2) RC: Disdetta della navale Spa 12/2005 e rifacimento delle polizze con A.I.G. per RC e ARAG per Difesa Legale
- 3) Adattamento alle nuove normative ISVAP della polizza RC con A.I.G.

Target Danni:

A fronte delle maggiori richieste, sempre più impegnative, l'attività è stata concentrata nel tentativo di far rientrare, agli effetti del target, il maggior numero di prodotti, con computi eventualmente maggiorati.

La modifica più importante è stata nel conto economico con l'elevazione per singolo ramo a €13.500,00 del plafond dell'incentivo sul conto economico. L'iniziativa ha coinvolto circa 350 agenzie con un esborso della compagnia stimato in circa 600.000 euro.

Ultimamente si è inoltre ottenuto lo spostamento per le Agenzie con oltre 1,8 milioni, dal 60% al 70%, della percentuale sugli incentivi di incasso programmato.

Proprio è anche rilevare che a partire dal 2004 è stata ripristinata, la "Gran Gara di Produzione Danni". Molti anni fa veniva indetta la gara per singolo prodotto (Nova, Abbinata Gesav, Obiettivo Sicurezza), adesso invece, condividendo una nostra costante richiesta, la compagnia permette anche alle più brave agenzie nei rami danni di ricevere la "lode" dai top manager e, quindi, il premio del consiglio di amministrazione, con viaggio per due persone, alle agenzie che avranno raggiunto le migliori performance nei rami danni incentivati.

Ci sono poi altre gare e iniziative mirate nei rami danni, con incentivi ed aumenti di provvigioni. Addirittura lo scorso anno, a seguito del premio speciale per Generaimpresa, **hanno partecipato al viaggio in Argentina un numero maggiore di agenzie vincitrici della gara danni che della gara vita.** Riteniamo, che, per tutti, sia stato motivo di grande soddisfazione e di riscatto morale. Non dobbiamo dimenticare che, fino a pochi anni fa, la produzione nel ramo danni era considerata un'attività accessoria e poco apprezzata dalla nostra direzione commerciale, la quale considerava, premiava ed elogiava i soli "vitaioli" e i "parabancari".

Questo francamente è un cambio epocale della nostra mandante: guardando indietro sembra quasi di lavorare per un'altra azienda.



APPALTI + AGENZIE di CITTA' TARGET DANNI anni 2002-2006

<i>Esercizio</i>	<i>Target DANNI Incentivati</i>	<i>Produz. di Budget</i>	<i>Realizzo Budget</i>
2002	80.440	67.966	84,5%
2003	85.349 +6,1%	92.125 +35,5%	107,9%
2004	93.503 +9,5%	112.904 +22,6%	120,7%
2005	107.308 +14,8%	113.693 +0,7%	105,9%
2006 da MOD172	120.891 +12,7%	121.713 +7,1%	100,7%
Variaz. 2002-2006	+50,3%	+79,1%	

LINEA VITA

Merita innanzitutto ricordare che per il RAMO VITA, col protocollo d'intesa sottoscritto congiuntamente alla compagnia il 30 giugno 2003 abbiamo stabilito un aumento della remunerazione, senza rinunciare alle provvigioni d'incasso come invece prospettato alla precedente Giunta.

Citiamo qui di seguito i punti più importanti raggiunti col protocollo di Generali Vita:

- dopo tante mozioni congressuali abbiamo finalmente ottenuto la **provvigione di mantenimento** sui prodotti UNICI GESAV (con durata almeno 10 anni), in aggiuntiva alle normali provvigioni d'incasso sui premi annui e ricorrenti
- aumento fino al 350% (Global Bond > Aggressivo) della provvigione di mantenimento dei Fondi interni Unit, anche a seguito di switch, indipendentemente dalla data di sottoscrizione del contratto Unit agganciato;
- Un aumento delle **provvigioni d'acquisto sulle durate lunghe** (dai 16 ai 25 anni) delle polizze annue tradizionali;

E' giusto ricordare che nel suddetto Protocollo d'intesa mancava il riconoscimento del Management Fee sui prodotti monoannuali. Sembrava un "muro" impenetrabile, ma invece a seguito delle nostre costanti pressioni, a dicembre 2005, finalmente, con i prodotti PRATICO CLUB e FIDELITY CLUB il muro è stato sfondato, con il

riconoscimento dello 0,20% di commissioni di mantenimento nelle Gestioni Separate che adesso vale anche per i premi unici con durata inferiore a dieci anni (News on-line n° 299/12 del 2005).

- **L'obiettivo della prossima Giunta dovrà essere quello di continuare a lavorare per riconoscimento del FEE su TUTTO il portafoglio Vita in gestione presso le agenzie.**

Anche in quest'ultimo triennio la commissione vita, è sempre stata molto attiva e ha saputo mantenere buoni rapporti con Generali Vita confrontandosi con spirito di collaborazione ma anche con la consueta determinazione, sulle seguenti tematiche:

- pessimo andamento dei fondi Unit con conseguente disaffezione della rete e dei clienti,
- diminuzione della redditività derivante dalla vendita di prodotti con caricamenti sempre più ridotti che si contrapponeva però all'assoluta necessità di creare nuovi strumenti che permettessero di stare al passo con un mercato più esigente e competitivo,
- circolare ISVAP 551 sull'adeguatezza, la trasparenza e il conseguente impatto sulla rete
- riforma della previdenza integrativa "Maroni" anticipata al 2007
- **miglioramento dei criteri e modalità per la corresponsione dell'incentivo**

Riepiloghiamo qui di seguito i più significativi strumenti operativi, che saranno stati utili a tutti noi per il raggiungimento dei nostri target, concordati con l'azienda a partire dal 2004:

REGIME FISCALE DELLE POLIZZE VITA

Siamo intervenuti in merito alla problematica relativa al regime fiscale delle polizze vita, in particolare delle tariffe 80 e 8CSB, emesse dal 2001, per assicurati di età oltre 55 anni e al premio afferente al rischio morte che è soggetto all'imposta del 12,5% e va ad aggiungersi a quella solita sulla plusvalenza:

- Uso della tariffa U e introduzione delle durate inferiori a 10 anni per età superiori a 60 anni (News on-line n°8 dicembre 2004)
- Restyling tariffa U (news ago. 2005): in modo particolare questa tariffa è stata rivista sia per la circolare, sia per formalizzare un comportamento ormai diffuso nella gestione delle trattative di un certo importo. Per questioni di tempo non stiamo a riportare in questa sede le modifiche principali che sono state apportate e che trovate integralmente sulla scheda prodotto.

FONDI UNIT

Abbiamo evidenziato come i nostri fondi, e in particolare il Dynamic, non hanno sfruttato la ripresa dei mercati, mantenendo costantemente risultati inferiori rispetto al benchmark. Questa situazione ha determinato una forte preoccupazione nel gestire i clienti di polizze Unit- Linked, pertanto, necessitava il rilascio di un prodotto promozionale per recuperare la fiducia degli agenti e dei clienti:

- **iniziativa PREMIUM UNIT** (news ott. 2005)
- **iniziativa di fine anno PREMIUM SPECIAL** (news nov. 2005)

CLIENTELA POTENZIALE

Abbiamo richiesto prodotti con particolare appeal per catturare l'interesse della clientela potenziale con tariffe a premio unico abbinate a premi annui interessanti anche per l'O.P.

- iniziativa a catalogo **PREMIUM PRIVILEGE** (news apr. 2006)

PRIMO IMMOMILIARE

Richiesta di minor penalizzazione in caso di riscatto e la necessità che venisse rilasciata una **tariffa a premio annuo ricorrente** (news mag. 2005):

- Restyling della tariffa PRIMO IMMOBILIARE con rivisitazione della percentuale di riscatto dal 2,5 al 2% e rilascio della tariffa a premio annuo ricorrente (news ott. 2005)

CAPITALI A SCADENZA

Abbiamo suggerito e richiesto tariffe più competitive per intercettare i capitali in scadenza e ulteriori disponibilità di “denaro fresco” del cliente, inoltre, la possibilità di abbinare un premio ricorrente al capitale da reinvestire.

- **FIDELITY CLUB e PRATICO CLUB** per recuperare l’importo proveniente da una liquidazione per scadenza e/o differimento e l’eccedenza di premio corrisposta con “denaro fresco” potendola abbinare ad un premio ricorrente il cui caricamento viene “spalmato” con il premio unico (news apr. 2006).

COPERTURE DI RISCHIO

Abbiamo chiesto che ci venisse messa a disposizione una tariffa scontata per i non fumatori per colmare il gap con gli altri competitori:

- Rilascio della tariffa **LUNGAVITA “Non Fumatori”**, con capitale assicurabile fino a 180.000,00 € senza visita medica e sconto demografico e sui caricamenti (news apr. 2006).
- Nuova tariffazione a premio annuo e capitale decrescente tar. 5° (news lug. 2006).

CIRCOLARE ISVAP 551 (adeguatezza)

La direzione voleva proporre alla rete il questionario ANIA che prevedeva domande dirette e precise.

- Abbiamo rivisitato il questionario proposto dalla direzione al fine di renderlo più commerciale con domande a fasce. (News nov. 2005).

BUDGET TFM

abbiamo richiesto ed ottenuto:

1. Nuovo prodotto emesso in forma individuale TFM TOP;
2. Le polizze TFM emesse in forma collettiva computate nella misura del 50% ai fini del target di produzione a premio annuo.

TFR DIPENDENTI e NUOVO REGIME FISCALE

Abbiamo fatto presente che per coinvolgere nel business previdenziale gli agenti era assolutamente necessario avere prodotti remunerati sia durante la vendita che durante la gestione per garantire un’adeguata consulenza ai dipendenti:

1. PIP 4 con provvigioni precontate del 16% e management fee;
2. PREVIGEN VALORE con provvigioni di acquisto del 1% (2% o 3%) e management fee del 20% della commissione di gestione del comparto;
3. PREVIGEN GLOBAL con provvigioni di acquisto del 1% (2% o 3%) e management fee del 10% della commissione di gestione del comparto;

SEGRETERIA AMMINISTRATIVA

Non possiamo dimenticare la nostra ‘**Segreteria Amministrativa**’, catalizzatrice di tutte le problematiche del Gruppo, che nella nuova logica di gestione impostata da questa Giunta, ha attuato un **processo** di ristrutturazione nell’ottica di offrire maggior servizio agli associati.

In questi 5 anni, la segreteria, ha affrontato con molta efficienza tutte le incombenze amministrative che competono a un'associazione con circa 1500 iscritti. Inoltre, abbiamo rimodernato le attrezzature informatiche e sensibilizzato notevolmente l'utilizzo della posta elettronica, rivelandosi di grande utilità per attivare una puntuale, capillare e trasparente informazione verso tutti gli associati e in tempo reale tramite l'intranet aziendale.

Abbiamo istituito un archivio informatico, dove sono reperibili tutti i documenti regolarmente protocollati. Per darvi un'idea della mole di lavoro che abbiamo affrontato solo in questi ultimi 3 anni, sia solo detto che questa Giunta ha scritto ed inviato un totale di **221** lettere, di cui 28 al Consiglio Direttivo, 78 indirizzate agli associati, e addirittura **74 alla nostra "onorevole" direzione**, di cui molte al nostro amministratore delegato (che riportano le nostre numerose istanze e proteste in merito disfunzioni quotidiane che siamo costretti a subire). Fondamentale, inoltre, è stato il supporto che tramite la segreteria è stato garantito agli associati a fine anno per l'annosa questione relativa all'iscrizione al RUI.

Nonostante numerosi colleghi abbiano partecipato alle riunioni informative organizzate dallo SNA e i consulenti legali, insieme ai componenti dell'Esecutivo Nazionale presenti, abbiano anch'essi elargito flussi di informazioni necessarie all'iscrizione al RUI, rispondendo ai vari quesiti posti dai singoli partecipanti, e benchè la Vostra Giunta avesse inviato ben 5 circolari, con tutte le spiegazioni necessarie a compilare gli appositi moduli (addirittura predisponendo un fac-simile già pre-compilato con indicate le frecce sugli spazi vuoti da compilare), **la segreteria del GAA e la Giunta sono state letteralmente sommerse per telefono e via mail da numerose quesiti, e continue richieste di chiarimento da parte dei colleghi.**

L'aver constatato che a numerose domande avevamo già risposto in precedenza, ha legittimato in noi il fondato dubbio che in alcuni prevale una innata pigrizia e superficialità, forse perché siamo convinti, che, come al solito, c'è sempre qualcun altro che si preoccuperà del nostro futuro professionale. Francamente, non trovare il tempo e la voglia di leggere o documentarsi su un materia così importante e delicata è fonte di preoccupazione.

Per contro, la nostra mandante aveva mandato, nel novembre 2006, una sola circolare, preoccupandosi unicamente di precisare che: ***qualora venga riscontrata la mancanza dei requisiti per l'iscrizione,la compagnia dovrà revocare il mandato agenziale***” Gli effetti che ne sono derivati, in ragion del fatto che le circolari della direzione vengono lette, sono stati disastrosi, generando panico e confusione.

A ogni buon conto, il Gruppo Agenti, consapevole della diffusa INCERTEZZA ingenerata dalle norme del nuovo Regolamento Isvap, **nei limiti delle proprie competenze**, ha continuato fino all'ultimo giorno, a fare tutto il possibile per offrire un'assistenza a tutto tondo ai propri associati, tramite i componenti della Giunta e delle “commissioni di assistenza sindacale”.

Credeteci, è stato veramente un lavoro molto duro e stressante, tra l'altro svolto durante il mese di dicembre, che a tutti è ben noto essere il mese della produzione.

A questo punto, terminiamo di parlare della segreteria, con un nostro sincero ringraziamento alle nostre 3 impiegate per il loro impegno continuo e insostituibile. Senza la loro disponibilità e sensibilità tutto sarebbe stato più difficile.

NUOVO SITO INTERNET

Come Vi abbiamo già comunicato con circolare, lo scorso marzo abbiamo messo in linea il nostro nuovo sito. La nuova architettura, pur conservando la veste grafica del precedente, consente infatti di arrivare con facilità e rapidità alle informazioni e prevede livelli di approfondimento differenziati e calibrati sulle esigenze delle diverse tipologie di navigatori.

Etica, trasparenza, diligenza e professionalità, continueranno invece a permeare i contenuti dell'intero portale.

NUOVI SISTEMI INFORMATICI:

L'apposita commissione lungo questo triennio ha immediatamente iniziato i lavori confrontandosi periodicamente con l'azienda con l'obiettivo di migliorare l'operatività del sistema **WEB-SIPO**.

Dal settembre 2005, abbiamo cercato di gestire, al meglio, gli innumerevoli disagi provocati all'attività lavorativa dal nuovo sistema informatico **'DEPLOYMENT'** e, in particolare, dagli uffici post-vendita vita (liquidazioni, variazioni) che continuano a creare gravi disagi e perdite di tempo al nostro lavoro quotidiano e nei cui confronti siamo intervenuti più volte per protestare pesantemente, indirizzando le nostre lettere anche all'amministratore delegato.

In questo ultimo periodo ci siamo occupati dell'impatto che avrà nelle agenzie il nuovo sistema SAP per la contabilità agenziale che, come si sa, ha avuto un pessimo esordio.

Non nascondiamo che siamo sconcertati e non ci capacitiamo del fatto che un'azienda come la nostra, disposta a investire tanto denaro nella information-technology abbia poi questi risultati.

Sarà che si serve di consulenti che si fanno pagare profumatamente ma non hanno le adeguate competenze?

Il nostro augurio è che l'aggiornamento della dotazione informatica hardware delle Agenzie, con il passaggio al nuovo sistema "THIN CLIENT", porti veramente i vantaggi previsti, vale a dire: miglioramento dei tempi di risposta degli applicativi; maggiore standard di sicurezza dei dati; risparmio costi energetici fino al 90% in meno rispetto ad normale p.c., solo per citarne alcuni.

- Dobbiamo comunque essere pronti a subire ulteriori disagi, come appunto avviene in autostrada quando incappiamo nei lavori di ampliamento della 3 corsia, ma almeno questa volta non dobbiamo tirare fuori dei soldi dalle nostre tasche, come invece avvenne, ahimé, nel 1996 quando ci furono consegnati i nuovi computer IBM per l'installazione del sistema Risc 6000.

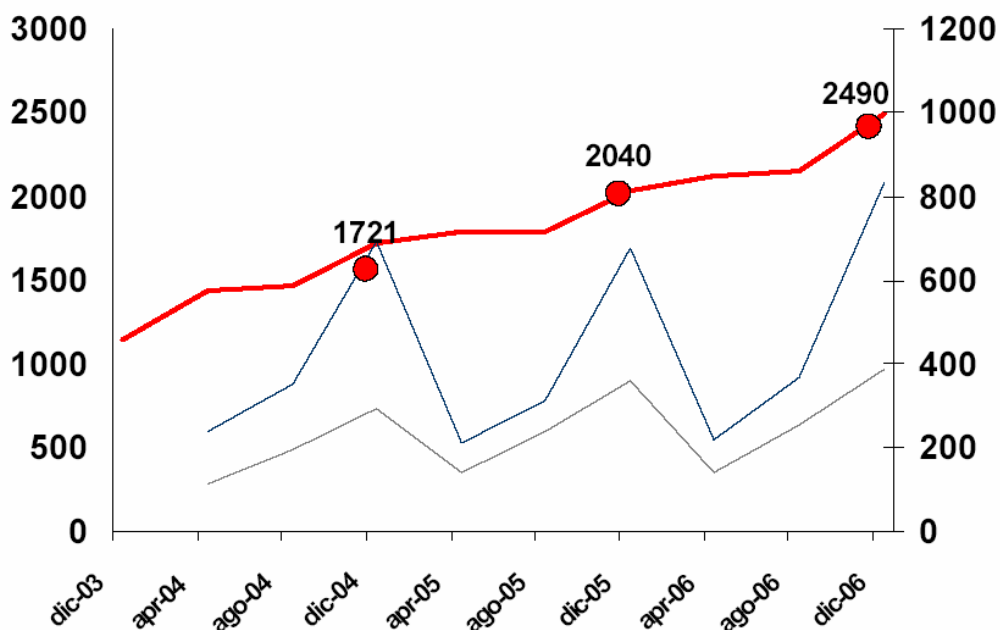
RECLUTAMENTO:

La Compagnia, su nostra ferma richiesta, si è impegnata a dare nuovo impulso alla rete di vendita con l'assunzione diretta di neo produttori, per cercare di contenere la **"grave emorragia di risorse umane"**, iniziata nel 2001, che ha dato luogo alla perdita di numerosi ispettori e collaboratori.

Un'emorragia da poco cessata grazie anche a una tangibile inversione di tendenza. A buon motivo si spiega la contemplazione nel piano industriale della c.d. "operazione tremila", che ha l'obiettivo di raggiungere a fine 2008 il numero di 3000 produttori.

A dicembre 2006, rispetto all'anno precedente, ci sono stati n° 450 inquadri in più, raggiungendo così il numero complessivo di 2.490 unità, e quest'anno hanno trovato vita anche 100 specialisti dedicati allo sviluppo della previdenza complementare.

CRESCITA ORGANICO



	Dic 03	Apr 04	Ago 04	Dic 04	Apr 05	Ago 05	Dic 05	Apr 06	Ago 06	Dic 06
OP al mese	1319	1443	1475	1721	1792	1797	2040	2119	2151	2490
Inserimenti		237	349	693	212	311	677	219	366	835
Cessazioni		113	193	291	141	236	359	140	254	385



Trattasi di iniziative che possono e devono fare la differenza, che mai prima d'ora l'azienda aveva lontanamente pensato di porre in essere. E' interessante notare che per il raggiungimento dei target, nel 2006 l'organizzazione produttiva inquadrata, che opera presso le agenzie, ha dato un indispensabile contributo, maggiore dell'anno precedente: **per la produzione vita ha raccolto circa 96 milioni di euro di premi annui su un totale raggiunto di 220 milioni, che equivale al 44%; per i premi unici 321 milioni di euro su una raccolta di totale di 1240 milioni che equivale al 26%; e per la produzione danni retail ha raccolto 10 milioni su un totale di 65 milioni, che equivale al 13%.**

Resta inteso che per reclutare nuove risorse commerciali è indispensabile che anche le Agenzie svolgano con la massima attenzione tale attività. Ecco allora che possiamo affermare con soddisfazione che il "protocollo d'intesa sul recruiting" sottoscritto tra Noi e la Direzione Commerciale ha rappresentato e, a maggior ragione, rappresenta oggi, strumento di coadiuvo alla nostra attività che questa Giunta ha saputo pretendere e mettere a disposizione degli associati soddisfacendo nel contempo il bisogno diffuso di disporre, in seno alle nostre agenzie, di un numero crescente di risorse umane.

Per coloro che l'avessero dimenticato ricordiamo le novità più significative:

- **Diminuzione del periodo** delle borse di studio a 8 mesi

- **Iniziativa trainer:** l'importante novità del 2004 che indubbiamente contribuirà a motivare i nostri trainer, i quali infatti se riusciranno a consolidare i nostri collaboratori da loro trainati avranno diritto a un computo della produzione del 100% anziché del 40%.
- **incentivo di consolidamento delle risorse umane:** prevede, in caso di consolidamento tanto di Ispettori quanto di Subagenti, il rimborso da parte della compagnia, degli importi erogati dall'Agenzia sotto forma di Borsa di Studio o Contributo Organizzativo, col massimo di 1 anno. In sostanza la Compagnia "forma" il soggetto, contribuisce al suo mantenimento e, dopo il suo consolidamento, restituisce quanto l'Agente ha investito sulla risorsa umana. Se permettete, sul mercato non ci pare che esista nulla di simile.

Proseguendo sul versante recruiting occorre anche rilevare che dopo quanto diramato dall'Isvap a fine anno, l'Istituto "Borsa di Studio" mostra dei limiti importanti perché, così come congegnato, non assolve alla sua funzione nel momento in cui il soggetto è stato iscritto nella sezione E del RUI. CI siamo, quindi, tempestivamente attivati per trovare una soluzione sostenibile, rivolgendoci, alla direzione commerciale, e a uno studio legale in modo da avere un parere tecnico in linea alle leggi che regolamentano il lavoro e alle novità previste dal Regolamento Isvap.

Lasciamo in eredità alla prossima Giunta un tratto di cammino ben fatto e ben delineato dove però certamente ancora molto resta da fare. E' infatti un campo fortemente esposto ai mutamenti che il mercato e le leggi che disciplinano lo stesso ci riservano.

FORMAZIONE:

Come più volte detto, fondamentale per il nostro futuro e per la crescita del nostro reddito è la formazione professionale, nostra e dei nostri collaboratori, rappresentando anche il discrimino per competere sul nuovo mercato

Possiamo asserire che il famoso detto popolare "*tanto tuonò che piovve*" si è avverato.

Infatti dal famoso congresso di Montecatini, dove accusammo la Compagnia di avere abbandonato totalmente qualsiasi iniziativa protesa alla formazione, invitandola a ritornare sui suoi passi e a riprendere la formazione degli agenti nei rami danni e nella gestione contabile delle agenzie, possiamo affermare di avere ripreso il cammino alla grande.

La "nostra commissione" in questo triennio ha lavorato utilmente in tal senso e, oltre a continuare la formazione gestita direttamente dal Gruppo, con il work-shop "l'agente imprenditore", organizzato da Assinform, ha proseguito la collaborazione con la mandante, che ha promosso interventi formativi e progetti futuri di grande interesse.

Sono stati realizzati corsi di managerialità del neo-agente (comprendenti temi quali l'Accordo Imprese-Agenti, la Contabilità Direzionale, ecc.) che hanno impegnato 480 agenti con mandato inferiore a 5 anni. E' stata anche prevista la possibilità di estendere il corso anche agli agenti con mandato oltre 5 anni.

Il più importante risultato raccolto è sicuramente quello rappresentato dal ripristino dei corsi nel ramo danni per agenti a "catalogo" ad adesione volontaria e con contenuti altamente tecnici. I corsi sono tenuti da specialisti nei vari rami, come appunto avveniva nel 1993. **Solo nel 2006 sono stati erogati n. 172 corsi per un totale di 2.450 partecipazioni con un numero di 1.222 ore d'aula.**

Circa invece i corsi rivolti alla rete di vendita dipendente, l'importante novità continua a riguardare i rami danni, infatti oggi è in atto un'inversione di tendenza.

Occorre ricordare che l'Accordo raggiunto tra la Giunta e la compagnia lo scorso dicembre, ha permesso a circa 500 borsisti e produttori che erano in forza presso le agenzie di partecipare ai corsi di formazione organizzati

dall'azienda nei pochi giorni che li separavano dal termine ultimo per poter ricevere l'attestato utile per l'iscrizione al RUI. Se non ci fosse stato quest'accordo, probabilmente avremmo perso 500 risorse umane utili alla nostra produzione o, alternativamente, avremmo dovuto iscrivere ad uno dei numerosi corsi di formazione che offriva il mercato e il cui costo variava da 600 a 1000 euro per partecipante.

Infine, è giusto ricordare che all'inizio del 2007 è stata erogata alla rete agenziale anche un'imponente formazione intorno alle novità legislative entrate in vigore quest'anno: Risarcimento Diretto e Previdenza Complementare.

Naturalmente il campo della formazione è inesauribile e ancora ampi sono gli spazi di azione. Sarà pertanto cura della prossima Giunta saper soppesare le priorità, intervenendo in quelle aree che più di altre interessano l'esercizio della nostra professione.

G.G.L. e RISARCIMENTO DIRETTO

In merito al "Servizio Liquidazione Danni, si è cercato di superare le tante difficoltà iniziali da molti denunciate con il coinvolgimento diretto della compagnia, alla quale si contestava la scelta di diminuire i C.L.D. e si chiedeva che la politica di riduzione dei costi intrapresa non impattasse negativamente, come invece stava avvenendo, sul servizio da garantire ai clienti.

Grazie all'impegno della commissione competente con i referenti della compagnia (si ricordano ad es. gli incontri programmati su scala nazionale con i coordinatori di G.G.L.), si è iniziato un percorso finalizzato ad apportare correttivi al sistema liquidativo come il nuovo sportello telematico in grado di rispondere alle numerose lamentele e denunce di disservizi da parte della rete agenziale.

La nostra vita lavorativa, purtroppo, è sempre piena di difficoltà, infatti, con l'entrata in vigore delle nuove norme in materia di Risarcimento Diretto, i problemi ancora esistenti, invece di trovare la loro definitiva soluzione, si sono ulteriormente complicati riportando alla luce, le criticità di un sistema liquidativo che a oggi non si è dimostrato in grado di seguire questa delicata fase di cambiamenti.

Difatti già nell'incontro del maggio 2006 a Trieste con l'amministratore delegato dr. Perissinotto e con il presidente di GGL dr. Agrusti la vostra Giunta aveva esternato le preoccupazioni legate all'introduzione del Risarcimento Diretto per sollecitare la compagnia ad apportare i definitivi miglioramenti al sistema liquidativo e quindi essere pronta a gestire l'introduzione della nuova procedura in modo efficiente, onde favorire migliori opportunità commerciali che si sarebbero potute aprire grazie a un nuovo modo di rapportarsi con il cliente.

È stato anche istituito un tavolo paritetico con l'azienda attraverso il quale monitorare tutti i processi e le criticità, e siamo intervenuti, per far modificare il testo della lettera inviata ai nostri clienti e la dichiarazione che doveva essere firmata dagli assicurati, agevolando così il nostro ruolo nella consegna di un allegato al regolamento dell'Indennizzo Diretto.

Lo scorso aprile abbiamo inviato un'austera lettera ai vertici aziendali per protestare contro le depremiti inefficienze del Call Center, che continuano a tormentare il nostro servizio alla clientela, andando così a compromettere i rapporti in essere.

Sotto l'aspetto politico è assai importante l'impegno scritto del nostro vicedirettore generale di ritrovarsi, dopo il primo periodo di rodaggio, per verificare insieme le reali maggiori incombenze amministrative a carico delle agenzie, connesse all'implementazione del sistema, e per ricercare eventuali forme di compensazione dei costi, cui le agenzie potrebbero andare incontro.

Resta inteso che se questo impegno verrà a mancare o se dovessero proseguire i gravi disservizi procedurali, il nuovo Consiglio Direttivo dovrà valutare quali azioni intraprendere, tenendo appunto presente che la legge pone a carico delle Imprese, e non delle Agenzie, gli obblighi relativi al Risarcimento Diretto.

COSTI E SERVIZI

Oltre alle varie convenzioni messe in atto, delle quali siete stati informati con specifica circolare consultabile sul nostro sito, a questa commissione va riconosciuto il merito di essere riuscita finalmente a portare a termine la complessa situazione della privacy, di cui abbiamo poc'anzi riferito.

A proposito di costi, riteniamo degno di menzione l'episodio dello scorso 11 dicembre, quando l'ufficio marketing, a seguito della fusione di Generali Vita, comunicò via mail a tutte le agenzie testualmente che **“a partire dal 1/1/2007 tutte le scorte dei materiali riportanti il marchio e i riferimenti di Generali Vita in vostro possesso, andranno macerati”**. Inoltre ci venne inviato una brochure riportante gli esempi della “nuova carta intestata e stampati collaterali”, dove veniva mantenuta l'esclusione dell'inserimento del titolo “Rappresentante Procuratore”.

Come tutti ricorderete, a seguito della tempestiva e severa lettera inviata dalla Giunta il 29 dicembre scorso al vicedirettore generale ed all'amministratore delegato, con la quale denunciavamo anche l'inconcepibile fatto di **dover mantenere ancora la contabilità separata Vita e Danni**, lo stesso giorno il Sig. Cominelli rispose autorizzandoci a poter utilizzare fino al 31 marzo la carta intestata con doppio logo e, soprattutto, a poter riportare nuovamente sulla carta intestata dell'agenzia il titolo “Rappresentante Procuratore” che ci era stato sottratto 5 anni fa. Riteniamo che questo risultato, oltre ad averci fatto risparmiare i costi di tipografia, abbia una doppia valenza politica: la prima è che ancora una volta i contenuti di una circolare ufficiale della compagnia sono stati ritrattati, la seconda è che ritornare ad essere chiamati “Rappresentanti Procuratori delle Assicurazioni Generali” è grande motivo di orgoglio professionale per tutti noi, ritornando al *recupero delle tradizioni*”, come appunto recita la mozione conclusiva di Malta.

Adesso, per questione di tempo ci limitiamo a offrirvi una breve panoramica sull'importante contributo tecnico reso da tutte le altre commissioni. Desideriamo porre in luce i lavori delle **commissioni “dell'Osservatorio per il Sud”** e degli **“Agenzie Metropolitane”**, le quali, rivestendo un ruolo più politico che tecnico, hanno offerto alla Giunta un valido supporto informativo confermatosi utile per rappresentare alla compagnia le peculiarità proprie di queste due realtà e per trovare soluzioni ai loro problemi che, comunque, sempre di più coincidono con quelli dell'intera categoria, semmai percepite anzitempo nel sud o nelle aree metropolitane.

OSSERVATORIO PER LO SVILUPPO DEL SUD ITALIA:

La commissione ha portato all'attenzione della compagnia le problematiche specifiche legate al territorio. Le risposte si sono tradotte in alcune iniziative volte ad aiutare il riequilibrio dei portafogli vita, tra cui **una gara danni riservata agli ispettori dell'area meridionale**. Inoltre si è potuta registrare una maggiore attenzione verso problematiche specifiche che, in alcuni casi, sono state affrontate e risolte. In materia di R.C.A. si è invece registrata una buona apertura con alcune iniziative che non discriminavano più determinate zone del sud.

AGENZIE METROPOLITANE

Questa commissione, oltre a monitorare l'effettiva applicazione su tutte le Aree Metropolitane dell'“*accordo sulla produzione degli ispettorati sui clienti agenziali*”, ha elaborato un file excel, rivelatosi utile per il calcolo dei capitoli d'incasso e d'acquisto ridotti, sia per le agenzie principali (incasso), sia per le agenzie di Città (incasso e acquisto). Lo stesso è stato inviato via posta elettronica a tutti i colleghi.

Questo strumento si confà a quegli agenti che desiderano fare un'analisi di convenienza preventiva, prima di prendere una decisione sul cambio di capitolato, verificando, anche se per approssimazione, la consistenza della riduzione provvisoria che andrebbe ad incidere sull'appalto.

MARKETING E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE:

La commissione marketing, ha svolto il suo compito fornendo spunti e suggerimenti relativamente allo sviluppo e alla promozione delle diverse iniziative commerciali.

Nei vari incontri, la commissione ha invitato la compagnia a razionalizzare il lancio delle iniziative e a riproporre, con qualche correttivo, quelle più riuscite.

Ha seguito il lancio della carta revolving Genera.

Parlando di comunicazione istituzionale merita spendere due parole intorno alla nuova campagna pubblicitaria partita domenica 8 aprile e trasmessa via TV, stampa, radio, cinema ed internet.

Dopo lo splendido spot degli “Angeli” di 3 anni fa incentrato sulla figura di noi agenti delle Generali, questa volta il messaggio è fortemente mirato a sottolineare l'importanza di rivolgersi a un partner assicurativo solido e affidabile come è appunto la nostra compagnia. Nel 2001, invece, come ricorderete, lo spot istituzionale che riprendeva un leone sottomarino era riferito a Banca Generali e riportava in piccolo tutti i brand del nostro Gruppo ed il marchio Generali era in mezzo, in ordine alfabetico, a quello dell'INA, dell'Alleanza e di Prime e di Altinia.

PARTECIPAZIONE ASSOCIATIVA:

La commissione è stata impegnata a supportare l'azione dei rappresentanti di zona, con l'obiettivo di spingere alla partecipazione attiva i colleghi che si disinteressano dei problemi della categoria.

CONVENTION NAZIONALE DI TRIESTE E DI BOLOGNA

In ossequio a quanto indicato dalla mozione congressuale di Malta che, *“nell'ottica del nuovo incarico triennale, invitava di mantenere viva la coesione partecipativa degli associati”*, abbiamo organizzato il 14/5/2005 a Trieste la nostra prima convention nazionale, dal titolo *“Migliorare la redditività comunicando qualità per fidelizzare il cliente - Questa è la sfida per gli agenti delle Generali”*, dove hanno partecipato circa 400 colleghi provenienti da tutta Italia e che ha ricevuto una grande risonanza sulla stampa. A suggello del valore del tema dibattuto, della centralità della rete agenziale e del valore aggiunto reso da una strategia di partnership tra Agenti e Compagnia, sono intervenuti anche il Presidente Antoine Bernheim, l'Amministratore Delegato Giovanni Perissinotto, l'ex Direttore Generale Fabio Buscarini ed il vice Direttore Generale Claudio Cominelli.

Il presidente della UEA, qui presente, anch'egli protagonista della manifestazione, ci inviò una lettera di ringraziamento per la *“straordinaria manifestazione occorsa a Trieste, confermata unica e indispensabile all'arricchimento della nostra professione per la sua particolare caratterizzazione di evento culturale, scientifico, tecnico e mediatico”*.

Stimolati dal successo della nostra prima esperienza, il 16 ottobre del 2006 abbiamo organizzato a Bologna la seconda convention nazionale dal titolo: **“Generali Italia e France: modelli di agenzia a confronto”**. Anche questa occasione, che ha riunito circa 400 colleghi, è stata molto positiva per approfondire il modo di intendere il rapporto compagnia-agente, al di là dei confini nazionali.

Riteniamo doveroso far presente che organizzare questo congresso di Ostuni e le due convention di Trieste e Bologna, è costato tanto impegno, che si è aggiunto a tutte le altre quotidiane incombenze, ed è importante sottolineare che tutti i relatori che sono intervenuti, sono eminenti figure del settore, che hanno partecipato senza richiedere alcun compenso, ma solo il rimborso delle spese. Questo a dimostrazione del rispetto e della autorevolezza che ha raggiunto il nostro Gruppo Agenti.

SALVAGUARDIA DELLA REDDIVITA'

Questo è un processo molto più lungo e complesso degli altri, più di quanto ognuno di noi desidererebbe.

Ci sono tanti settori in crisi, aziende che falliscono o cessano l'attività perché sono in perdita. La nostra categoria, seppur non soffre della spietata avanzata dei “cinesi”, non va esente dagli effetti che sortiscono le

attività regolamentari dell' ISVAP, le iniziative delle Associazioni dei Consumatori, e quelle del Governo, seppur tutte hanno come denominatore comune la pretesa salvaguardia del "consumatore" che chiede sempre di più **"il miglior prodotto ed il miglior servizio, col prezzo più basso possibile"**.

Ma non dimentichiamoci che anche noi siamo consumatori, con l'unica differenza che stiamo sia al di qua che al di là della barricata.

Infatti, se continuiamo così, tra qualche anno scompariranno tutti i produttori e rimarranno solo i consumatori a consumarsi da soli, semmai dovranno ripristinare il baratto.

Inoltre, non dobbiamo mai scordarci che l'agenzia di assicurazione è un'impresa minore che lavora per conto di una altra impresa maggiore, la compagnia mandante, la quale, essendo, per quanto qui di interesse, una Società per Azioni, ogni anno è tenuta a far crescere l'utile, aumentando i ricavi e diminuendo i costi, poiché i nostri veri padroni, cioè gli azionisti, perseguono un unico obiettivo: far crescere il titolo e ricevere un dividendo sempre maggiore.

Dovremmo tutti tenere ben presente che il nostro amministratore delegato, a marzo 2006, durante la presentazione alla comunità finanziaria mondiale delle linee strategiche per il triennio 2006/2008, benché abbia confermato la centralità degli agenti della capogruppo, non ha mancato di affermare testualmente: ***partiamo da risultati record ma i nostri nuovi targets sono ancora più ambiziosi***". Queste parole sono state ripetute dal dr. Perissinotto in ogni occasione di incontro con gli agenti (road show, premiazioni, ecc) e la platea l'ha sempre applaudito calorosamente. In una logica di economia di scala come questa, cosa poteva fare la Vostra Giunta per salvaguardare la nostra redditività? Ogni volta che abbiamo chiesto parere agli associati, la risposta che ci è stata data, in modo deciso ed inequivocabile, è stata: **diminuire i budget ed aumentare le provvigioni, e possibilmente solo per la mia agenzia, perché degli altri non mi importa nulla**. Francamente noi non abbiamo questi poteri divini, purtroppo la realtà è ben altra, perché noi siamo semplici uomini, agenti delle Generali, come tutti voi, che nel limite delle nostre capacità, dedichiamo tantissimo tempo, sottraendolo alla nostra attività lavorativa e familiare, come certamente hanno fatto tutte le altre Giunte precedenti, per curare gli interessi della categoria.

Riteniamo utile rammentare che secondo gli elementari principi di economia **reddito = ricavi - costi**, l'operato della Giunta, coadiuvata dall'indispensabile apporto delle commissioni, in questo mandato è stato proprio finalizzato a cercare di **aumentare i ricavi delle agenzie**, come appunto dimostrano le slide che seguiranno.

Non possiamo, però dimenticarci che non siamo dipendenti a stipendio fisso, ma il nostro "mestiere è quello mercantile", e come tale il nostro ricavo è dato dalle provvigioni, perciò molto dipenderà dai noi stessi, dalle nostre soggettive capacità e volontà.

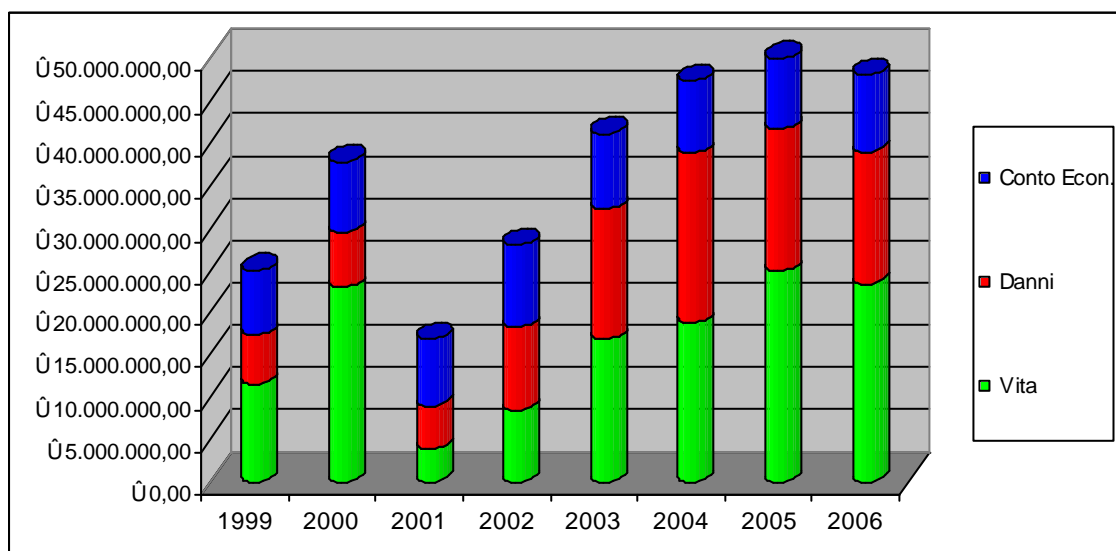
Inoltre, oggi, in un mercato come questo, non è più sufficiente, come forse lo era in passato, essere un fidelizzato e bravo agente-venditore vita, ma è indispensabile diventare agente-imprenditore. Per fare ciò ci vuole un salto di qualità e noi dobbiamo lavorare assiduamente per raggiungere questo obiettivo, iniziando ad intraprendere un percorso culturale al nostro interno, che certamente, nel futuro, porterà i colleghi, soprattutto i più giovani, ad avere maggior consapevolezza ed autorevolezza.

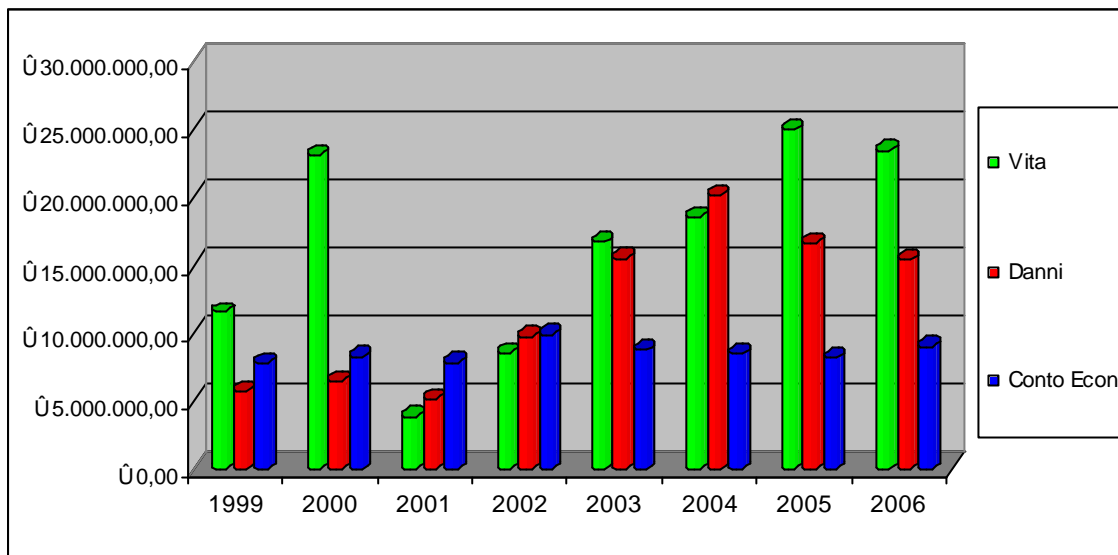
Questo percorso è iniziato sin dal primo giorno del nostro mandato attraverso una comunicazione ampia e continua, che ci auguriamo sia stata da tutti apprezzata, diffusione che ha permesso a molti colleghi, solitamente lontani dalla partecipazione associativa, di seguire attivamente passo passo la vita e le vicende del Gruppo, e che ha creato un contatto diretto con gli organi direttivi.

Il percorso culturale è stato certamente integrato dalla costante rassegna stampa specializzata e dalle tavole rotonde e convention dai noi organizzate. Per un futuro migliore, quello che "deve fare l'impresa" è esattamente quello che stiamo quotidianamente richiedendo alla compagnia e dobbiamo batterci per ottenerlo. Quello che "deve fare l'agente" deve essere compiuto individualmente perché ormai, è ben chiaro a tutti, ciò che farà la differenza sul mercato rispetto ai competitori sarà l'alta professionalità e la qualità del servizio al cliente, unico

nostro vero patrimonio. Diventa deleterio e poco responsabile credere che il Gruppo o la Compagnia possano risolvere tutti i nostri problemi. Gruppo e Compagnia hanno invece il dovere di ricercare e consegnare gli strumenti per migliorare la redditività, per far sì che gli obiettivi, se pur ambiziosi, possano essere raggiunti, **ma nessuno potrà mai sostituirsi alla propria professionalità e all'altrui imprenditorialità.**

	INCENTIVO SULLA PRODUZIONE ANNUALE		CONTO ECONOMICO	TOTALE INCENTIVI EROGATI ALLA RETE
Anno	VITA	DANNI		
1999	11.560.000,00	5.744.000,00	7.747.000,00	25.051.000,00
2000	23.151.000,00	6.430.000,00	8.263.000,00	37.844.000,00
2001	3.844.000,00	5.108.000,00	7.824.000,00	16.776.000,00
2002	8.479.000,00	9.725.000,00	9.860.000,00	28.064.000,00
2003	16.783.000,00	15.585.000,00	8.730.000,00	41.098.000,00
2004	18.637.000,00	20.221.000,00	8.464.000,00	47.322.000,00
2005	25.022.000,00	16.734.000,00	8.181.000,00	49.937.000,00
2006	23.500.000,00	15.500.000,00	9.000.000,00	48.000.000,00



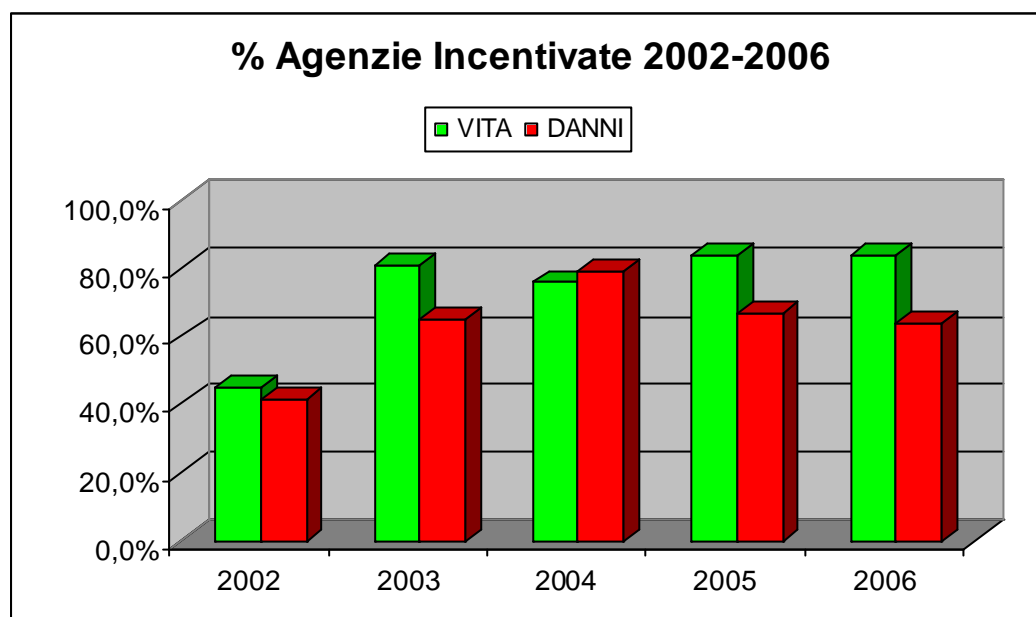


OSSERVAZIONI:

- FINO AL 2000 L'INCENTIVO VITA (COLORE VERDE) ERA DOMINANTE PER LA REDDITIVITA' AGENZIALE, INVECE L'INCENTIVO DANNI (COLORE ROSSO) ERA MARGINALE. QUELLO DEL CONTO ECONOMICO (COLORE BLU) HA SEMPRE MANTENUTO UN VALORE COSTANTE.
- NEL 2001 E 2002, A SEGUITO DEL CAMBIO DEL METODO DI CALCOLO NON PIU' SUL RAGGUAGLIO MA SULLE PROVVIGIONI, C'E' STATO UNA NETTA FALCIDIA DELL'INCENTIVO VITA, PERTANTO QUELLE AGENZIE CHE AVEVANO UGUALMENTE RAGGIUNTO SOLO IL TARGET VITA HANNO PATITO UN GRAVE CALO DI REDDITIVITA'. DA QUEL MOMENTO **DIVENTA IMPORTANTE RAGGIUNGERE ANCHE IL TARGET DANNI E CONTO ECONOMICO.**
- **A PARTIRE DAL 2003 L'INCENTIVO DANNI E' AUMENTATO VERTIGINOSAMENTE E COMPLESSIVAMENTE** gli INCENTIVI EROGATI AGLI AGENTI ERANO SUPERIORI A QUELLO DELL'ANNO 2000, CHE RICORDIAMO TUTTI COME L'ANNO RECORD.
- PER L'ANNO 2006 L'AGENZIA ITALIA INCASSERA' COMPLESSIVAMENTE €48 MILIONI di INCENTIVI, VALE A DIRE UN **28% IN PIU' RISPETTO AL 2000** E QUASI IL DOPPIO RISPETTO AL 1999. RICORDIAMOCI CHE NEL 1999 E NEL 2000 IL CALCOLO ERA SUL RAGGUAGLIO E COMPRENDEVA GLI INCENTIVI RISCHI DI MASSA PER 12 MESI CHE CONVOLGEVA UN NUMERO ELEVATO DI AGENZIE POICHE' OPERAVANO SOLO 1200 PRODUTTORI DIPENDENTI
- **PROVATE AD IMMAGINARE SE FOSSE ANCORA IN VIGORE IL VECCHIO SISTEMA, QUANTI INCENTIVI AVREMMO GUADAGNATO PER L'ESERCIZIO 2006?**
- NEL 2006 RISPETTO AL 2002 IL NUMERO DELLE AGENZIE CHE HANNO PERCEPITO GLI INCENTIVI VITA E' AUMENTATO DI MEDIA DI CIRCA DI UN 100% NEL VITA E DEL 50% NEI DANNI.

AGENZIE INCENTIVATE 2002-2006		
Anno	Premi Annuì	Danni
2002	45,0%	41,0%
2003	81,0%	65,0%

2004	76,0%	79,0%
2005	84,0%	67,0%
2006	84,0%	64,0%



Dettagli statistici:

LE AGENZIE CHE HANNO RAGGIUNTO L'INCENTIVO DANNI SONO:

- ANNO 2002 N° 310 (PARI AL 41% DELLA RETE)
- ANNO 2006 (stima) N° 450 (PARI AL 64% DELLA RETE)

DAL 2002 AL 2006: INCREMENTO PARI AL 45% DEL NUMERO DI AGENZIE

LE AGENZIE CHE HANNO RAGGIUNTO L'INCENTIVO VITA SONO:

- ANNO 2002 N° 346 (PARI AL 45% DELLA RETE)
- ANNO 2006 (stima) N° 590 (PARI AL 84% DELLA RETE)

DAL 2002 AL 2006: INCREMENTO PARI AL 70 % DEL NUMERO DI AGENZIE

DIMINUZIONE DEI COSTI:

Abbiamo avuto modo di comunicare in più occasioni, direttamente ai nostri top manager, che, al pari di quanto avviene in tutti gli altri settori industriali e commerciali, anche gli Agenti delle Assicurazioni Generali in questi ultimi anni stanno subendo un progressivo aumento dei costi fissi: canone degli affitti (compreso quelli di Generali Properties), retribuzioni dei dipendenti, spese carburante e, in particolare, spese postali, i cui francobolli, pochi mesi fa, sono aumentati del 30% circa. A tutto ciò va aggiunto l'inatteso trend rialzista degli oneri amministrativi e delle incombenze amministrative a carico delle agenzie, andando, di tal fatta, a sottrarre prezioso tempo al nostro core-business mercantile. Con questo nuovo anno, le nostre preoccupazioni si fanno sempre più serie alla luce dell'entrata in vigore del nuovo Regolamento ISVAP, che prenderà forza dal prossimo mese.

Per tutti questi motivi riteniamo che, dopo esserci preoccupati della nostra identità, dignità e redditività, la **“diminuzione dei costi”**, dovrà essere la nostra sfida primaria del prossimo triennio.

La vostra Giunta coadiuvata dalle specifiche commissioni, ha già iniziato a lavorare in tal senso con il progetto di modernizzazione dei sistemi e della piattaforma informatica, della quale abbiamo già parlato precedentemente, e soprattutto con **il nuovo sistema degli avvisi di scadenza**.

Cari colleghi, abbiamo chiesto alla compagnia un nuovo sistema di spedizione, centralizzato da Mogliano, di tali avvisi, fermo restando che il carico delle quietanze arrivi, come avviene da sempre, ad ogni agenzia, in modo da preservare il rapporto diretto col cliente. Al momento è in sperimentazione in 7 agenzie test, in base al quale la rete agenziale potrà conseguire importanti risparmi che a regime si aggireranno su alcuni milioni di euro, che verranno presi in carico dalla compagnia. Se calcoliamo, infatti, che Generali Italia ha circa 3 milioni di clienti e che in un anno mediamente spediamo 2 avvisi per ogni cliente, al costo circa di 1 euro cadauno (costo di affrancatura e della busta), l'Agenzia Italia, da noi rappresentata, avrebbe un risparmio complessivamente di oltre 6 milioni di euro, pari a circa **€ 8.500 di risparmio annuo medio per ogni appalto**. A questo beneficio va aggiunto che il nuovo sistema consentirà di liberare tempo alle nostre impiegate (mediamente 2 impiegate per 4 giorni al mese), che potranno così dedicare più tempo allo sviluppo del portafoglio e garantirà la coerenza dei messaggi inviati ai clienti, con la possibilità di valorizzare commercialmente l'invio della scadenze con mirate campagne di vendita in cross o up selling. A noi sembra un'ottima iniziativa e ci auspichiamo che la prossima Giunta riuscirà a portarla a termine.

Perseverare lungo la rotta della diminuzione dei costi è imperativo, attivandosi:

- **nei confronti della mandante**: per proporre e capire soluzioni che consentano alle agenzie di alleggerire le incombenze amministrative per migliorare l'operatività quotidiana "riducendo i tempi", in modo da poter lavorare proficuamente, perché quello di cui oggi abbiamo bisogno è proprio la possibilità di **OPERARE SERENAMENTE** e senza i numerosi disservizi che ogni giorno infestano le nostre agenzie:
- **nei confronti di noi stessi**: per rivedere alcuni processi all'interno delle nostre agenzie al fine di ottimizzare i costi, i tempi e le risorse. Ci sono alcuni appalti che hanno un esubero di personale perché poco informatizzati e perché seguono procedure amministrative obsolete, ereditate dai precedenti agenti. E' necessario investire tempo e denaro in tecnologia. Gli esperti dicono che quando hai fatto una cosa nello stesso modo per 2 anni riguardala attentamente. Dopo 5 anni guardala con sospetto e dopo 10 anni buttala via e ricomincia da capo. La vecchiaia oggi non è più un'età anagrafica, ma è un'età dello spirito. Vecchio è colui che affronta i problemi nuovi con pensieri vecchi.
- **OBIETTIVI POLITICO-STRATEGICI PER IL PROSSIMO TRIENNIO**

Terminiamo la rappresentazione del lavoro fatto, lasciando giudicare a ognuno di Voi l'utilità e l'efficacia del seminato e del raccolto. Ci preme unicamente sottolineare, a coloro che fosse sfuggito, che tutto ciò che arriva in agenzia scritto su un'asettica circolare o news on line, "**non sono frutti che piovono dal cielo**", ma l'epilogo di laboriose e difficili negoziazioni con i nostri manager.

Quanto fin qui descritto è soltanto una parte del lavoro svolto dai componenti della Giunta Esecutiva. La restante, essendo configurabile nell'ordinaria amministrazione relativa all'attività giornaliera a favore dei colleghi, non può trovare spazio nella presente relazione. Pur tuttavia, rappresenta parte considerevole del lavoro svolto, di cui si deve tener conto nella valutazione complessiva dell'operato dell'Organo di governo della nostra istituzione.

Basti pensare all'assiduo confronto con la direzione generale e commerciale, tendente a risolvere non solo i problemi generali per l'intera categoria, ma anche quelli personali, che hanno interessato alcuni colleghi. Il sottoscritto e gli altri componenti di Giunta sono sempre stati disponibili a confrontarsi con gli associati, per telefono o personalmente, per dare consigli o cercare di risolvere casi di varia natura, episodi che vanno dalle cose più banali (il ritardo dell'arrivo dell'attaccapanni in agenzia oppure del rimborso delle spese dell'elettricista) fino alla revoca del mandato. Credeteci questi tipi di intervento sono realmente estenuanti e sottraggono tantissima energia.

Siamo coscienti che tutto è perfettibile, ma siamo altresì convinti, alla luce dell'eterogeneità della nostra categoria e *dell'individualismo* che pervade molti di Noi, peraltro non di rado accompagnato da una *"congenita schizofrenia"* (quando ci rivolgiamo al Gruppo siamo dei leoni, quando invece ci rivolgiamo alla Compagnia siamo degli agnelli o conigli), che non è poco quello che abbiamo erogato e ottenuto, tenendo appunto presente che non è costato nulla alla categoria, se non la Vostra costante fiducia.

I problemi da risolvere, abbiamo visto, sono tanti e potremmo continuare con l'elenco delle disfunzioni operative che ancora coinvolgono la nostra realtà quotidiana, ma ci fermiamo qui per invitare tutti a fare una riflessione: oggi a 5 anni dal congresso di Montecatini, gli agenti delle Generali stanno meglio o peggio? Messi sul piatto della bilancia pesano più i risultati positivi ottenuti oppure le questioni ancora da risolvere? Rileggendo insieme la mozione congressuale di Malta la Vostra Giunta ed il Consiglio Direttivo hanno rispettato il mandato politico conferito loro dall'assemblea?

Su questi temi l'assemblea congressuale dovrebbe serenamente e dialetticamente dibattere, cercando appunto di dare un giudizio politico complessivo, riguardante l'intera categoria. Fornendo eventuali proposte e suggerimenti strategici alla nuova Giunta che sarà eletta. Ben vengano le nuove idee, perché noi siamo sempre stati convinti che niente è più pericoloso di un'idea quando è l'unica idea che si ha. Sarebbe riduttivo e poco costruttivo venire qui sul podio per lamentarsi dei problemi personali non ancora risolti che riguardano la propria singola agenzia o la singola zona, facendo discorsi demagogici che attraggano applausi, ma non aiutano a nulla. Invece utile, non ci stancheremo mai di dirlo, è offrire all'assemblea il proprio contributo, anche critico, purché finalizzato al "bene del Gruppo".

Come abbiamo più volte detto, siamo tutti consapevoli delle inefficienze che sommergono le nostre agenzie ogni giorno, dovremmo però essere coscienti del fatto che alcune disfunzioni operative sono, fisiologiche, figlie di un'azienda enorme e complessa come le Generali, difficilmente gestibili, ma ciò non toglie che noi dobbiamo continuare a denunciarli. Ci sono poi disservizi e malfunzionamenti patologici su cui bisogna tempestivamente intervenire per cercare di circoscriverli e risolverli. Se ripercorriamo a ritroso la storia, già 20 anni fa, quando a Generali Italia lavoravano circa 3000 dipendenti tra Milano, Venezia, Mestre e Trieste (oggi a Mogliano sono circa in 900) i telefoni non rispondevano, bisognava recarsi in 4 città diverse per risolvere le pratiche arretrate e fino a qualche anno fa per ricevere una liquidazione o riscatto vita occorreva attendere circa 2 mesi, per ricevere una polizza RCT e poter incassare la relativa provvigione circa 1 anno ed emettere 3-4 coperture provvisorie, ecc. ecc. Oggi ci sono nuovi problemi e domani ce ne saranno degli altri, come è normale che sia. Il lavoro perfetto non esiste. Ricordiamoci però che noi almeno ne abbiamo uno, anche se ci fa tribolare. Ci sono invece tanti giovani laureati con 110 e lode, ingegneri, medici, che sono disoccupati e che vorrebbero tanto tribolare al posto nostro.

Ci rendiamo conto che queste parole sono impopolari e non raccolgono facile consenso. Certamente è più semplice venire qui a piangerci addosso, trasmettendo un messaggio negativo e catastrofico e offrendo una visione del bicchiere sempre mezzo vuoto o addirittura del tutto svuotato. Tutti sappiamo che la memoria ricorda meglio le cose che non funzionano, che il male prevale sul bene. Noi desideriamo sfidare il male lanciando serenità perché, come abbiamo già detto più volte, siamo sempre stati persuasi che è **meglio essere ottimisti ed avere torto che essere pessimisti ed avere ragione.**

La gente pensa in 3 modi diversi: indifferente, negativo, positivo. Noi dovremmo sforzarci di pensare al nostro lavoro e al nostro futuro in modo positivo. Vivremo certamente meglio.

Voltaire affermava che **"il lavoro allontana da noi tre grandi mali: la noia, il vizio, il bisogno"**. Lavorare, dunque. Se possibile con piacere, se necessario, con pazienza serena, se difficile, come appunto il nostro, con aggressività positiva, ma sempre con lucida valutazione della realtà che ci circonda, cioè con senso del dovere e di responsabilità personale. Ma ci siamo mai domandati come stanno gli altri, agenti di assicurazioni o imprenditori di vari settori, che ci circondano?

Noi viviamo mediamente 650 mila ore, anche se i fisiologi ipotizzano per il futuro un essere umano da 1 milione di ore di vita. Nell'ambito di questa considerevole entità oraria, il tempo di lavoro si riduce sempre di più fino a diventare un impegno secondario e marginale, anche se, dal punto di vista etico, esso rimane il fulcro centrale dell'agire umano. Il lavoro non è quello che dovrebbe essere: è quello che è. E' il modo in cui si lo si affronta che fa la differenza.

Assodato che possono presentarsi momenti molto difficili, non dimentichiamo che sussistono oggi le condizioni per un rilancio della nostra professione, che è giusto ricordare non essere solo business, assolvendo anche a una

funzione ad elevato contenuto sociale. Per migliorare il nostro futuro sarà fondamentale essere ottimisti ed avere fiducia, innanzitutto in noi stessi e anche nelle Generali, senza però crearci “false illusioni”. Questo sarebbe un grave errore politico. Bisogna, invece, essere fermamente realisti. Infatti siamo tutti ben pienamente consapevoli che, nonostante gli sforzi profusi, ci sono ancora numerosi problemi da risolvere. Gli obiettivi primari da perseguire, per il prossimo triennio, da parte degli organi dirigenti che andremo a eleggere, a nostro avviso, dovranno essenzialmente essere i seguenti:

- **Gestire l'impatto delle novità legislative che travolgeranno le nostre agenzie, per difendere i nostri diritti previsti dal vigente Accordo Imprese Agenti e per sollecitare l'ANIA ad iniziare al più presto le trattative per il rinnovo dell'Accordo.**
- **Negoziare con l'azienda un nuovo sistema di remunerazione e di incentivazione che tenga conto della rescindibilità annuale delle polizze danni.**
- **Diminuzione dei costi e delle incombenze amministrative**
- **Miglioramento dell'efficienza del Servizio Liquidazione Danni, in modo che il Risarcimento Diretto diventi un'opportunità e non una minaccia per il rapporto con la nostra clientela**
- **Ricerca costante di nuovi supporti operativi, tecnici e commerciali**, indispensabili per raggiungere i targets richiesti, sempre più ambiziosi e difficili;
- **Adoperarsi con i vertici di Trieste** affinché anche il prossimo piano industriale confermi la centralità degli agenti della capogruppo, in modo che venga garantita, anche nel “**mondo che verrà la figura insostituibile dell'Agenti Generali**”, come è sempre avvenuto nei 175 anni della nostra storia.

L'importante però che i nostri top manager abbiano sempre ben in mente che **siamo stanchi di essere considerati come una specie di “esercito della salvezza” a cui tutto si può chiedere e che tutto debbono fare. Non si possono solo pretendere risultati straordinari ma bisogna anche saper dare mezzi straordinari.**

• **CONCLUSIONI**

Giunti a questo punto, cari amici e colleghi, non ci resta che apprestarci a concludere la nostra relazione che, mai come questa volta, non poteva che essere così lunga, perché tanti e tali sono stati gli eventi che si sono dispiegati nei 36 mesi che sono trascorsi dall'ultimo nostro appuntamento congressuale. Mai come questa volta gli argomenti di dibattito sono risultati così vasti, rilevanti e complessi ed è per questo motivo che li abbiamo affrontati tutti con la speranza di averli esposti con la massima chiarezza e trasparenza.

Anche se non è nostra intenzione fare apologia di noi stessi, pensiamo di aver lavorato bene e che la strada intrapresa sia quella giusta e riteniamo che in questi 5 anni di mandato siano state impostate delle basi solide che daranno la possibilità di lavorare più efficacemente a chi dirigerà il Gruppo per il prossimo mandato.

Nel percorrere questa strada abbiamo avuto l'onore di godere del vostro pressoché incondizionato consenso. Questo ci ha dato la spinta e l'energia per superare momenti bui e di estrema difficoltà che sembravano insuperabili. Siamo altresì convinti che ci aspettino anni molto difficili, con un itinerario lungo e pieno di ostacoli. **Per queste indiscutibili ragioni risulta essere insostituibile il valore del Gruppo Agenti** che, ovviamente, dovrà essere rappresentato da coloro che **Noi oggi andiamo liberamente ad eleggere,** e non da quelli che “qualcuno” intende nominare. E allora, il nostro attuale invito è che ogni agente delle Generali sia sempre più disponibile a concorrere al suo continuo rafforzamento, lasciando da parte personalismi che talvolta emergono in seno alla nostra categoria. Il rapporto che ci lega alla nostra mandante, come è chiaramente scritto sul nostro vademecum, non è regolato da rapporti di amicizia o da una stretta di mano, bensì è disciplinato da norme e “Accordi” che lo rendono comunque vulnerabile e di ciò abbiamo la continua e giornaliera conferma da innumerevoli accadimenti, sia recenti sia passati. Tale situazione ci deve far riflettere su quanto ci sia ancora da combattere per riequilibrare questa iniqua situazione, ma la partita va giocata collettivamente, consapevoli dei nostri diritti e non solo dei nostri doveri.

Il nostro costante invito è quello di mantenere ben salda la “compattezza ideologica” della nostra associazione, perché come abbiamo già detto in altre occasioni, un Gruppo Agenti unito è sempre assai più rispettato e temuto. **Non è più tempo di egoismi, o peggio ancora, di ipocrisie e gelosie.** Ora sta a Voi il compito di dare i necessari indirizzi futuri al prossimo Consiglio Direttivo, le correzioni di rotta, se necessarie, e anche di indirizzarci le eventuali critiche, ove la nostra azione lo meritasse. Dobbiamo esortarvi altresì a porre la massima attenzione sulle scelte che andrete a effettuare: da esse dipenderà il futuro del nostro Gruppo e, in definitiva, anche della nostra Categoria. Per questo motivo rivolgiamo una sincera raccomandazione ai giovani: se non determinate voi il futuro altri lo faranno al posto vostro, ma, credeteci, il risultato sarà ben diverso da quello sperato. Spendetevi con generosità e ci guadagnerete con gli interessi. Cercate di vivere la vita associativa da protagonisti perché c'è spazio per tutti e non disperdete l'entusiasmo speso dai molti che vi hanno preceduto.

All'inizio di questa relazione Vi abbiamo parlato dei grandi temi e dei grandi problemi che la categoria tutta deve affrontare e gestire. Tutto ciò sarà alla nostra portata soltanto con una grande e inflessibile unità d'intenti: sia da parte dei Gruppi Agenti, sia delle associazioni sindacali generaliste.

Certamente tutto questo sarebbe molto più facile se la nostra Categoria, una volta per tutte, ritornasse ad avere un'unica associazione sindacale. In proposito auspichiamo che lo SNA e l'UNAPASS riprendano al più presto il tavolo per la fondazione di un grande, unico e potente Sindacato.

Carissimi amici, ci apprestiamo a terminare la nostra relazione che è conclusiva di questa legislatura. Abbiamo ereditato una categoria che denunciava un grave “stato di logoramento” e vi restituiamo un Gruppo Agenti finanziariamente solido e politicamente combattivo e determinato ad affrontare, con dignità e risolutezza, i cruciali problemi che investono la nostra attività. Un Gruppo che ha ritrovato l'orgoglio di appartenenza sia nell'associazione sia nella compagnia e, soprattutto, che ha recuperato la fiducia e l'entusiasmo, alleati intangibili ma assai potenti non solo per stare sul mercato ma per vincere. Ma nel mettere in atto tutto questo, ricordiamoci di quanto sia importante la compattezza e la serenità interna della nostra Istituzione: ricordiamoci di come siamo adesso e di come eravamo solo qualche anno fa. Ricordiamoci, soprattutto, di come eravamo considerati dalla nostra mandante. E vediamo come è considerato adesso il Gruppo Agenti.

Riteniamo di aver concluso adeguatamente il nostro mandato, che consegniamo al presidente del congresso.

In tutta franchezza Vi ringraziamo davvero della fiducia che ci avete fin qui accordato: si è trattato di una fiducia piena, convinta ed **accompagnata anche da un grande affetto. Saranno 5 anni indimenticabili.**

Per quanto ci riguarda, pensiamo di averla ricambiata facendo ogni sforzo possibile per tutelare al meglio gli interessi della nostra Categoria.

Non pretendiamo alcun ringraziamento per il nostro operato: quello che abbiamo fatto è per noi è stato un mero atto dovuto.

Vi chiediamo comprensione se eventualmente qualcosa non fosse andata secondo le Vostre aspettative.

Abbiamo lavorato tanto, facendo tanti sacrifici. Lavorare stanca, se non c'è stanchezza, però, significa che non si è lavorato come si poteva e si doveva. Ci sono però stanchezze diverse a seconda se lavori con piacere, rancore, o passività. Esistono stanchezze felici e appaganti oppure amari e sfinenti (stanchi morti). Dalle stanchezze felici si riposa facilmente.

Per quanto riguarda il sottoscritto, nonostante i 5 anni trascorsi da presidente, se pur fisicamente stanco, sono felice e appagato. In me è ancora vivo il vigore, l'entusiasmo e l'onesta passione che avevo nel mio primo giorno di elezione.

Un affettuoso Grazie per la Vostra attenzione e buon lavoro.