

**VADEMECUM PER GLI
AGENTI - INTERMEDIARI DELLE
ASSICURAZIONI GENERALI
CONSIGLI UTILI PER MIGLIORARE IL FUTURO
DELL' AGENTE- INTERMEDIARIO IMPRENDITORE**

a cura del Gruppo Aziendale Agenti Generali

**SECONDA EDIZIONE AGGIORNATA
a gennaio 2010**

PRESENTAZIONE

Oggetto: Seconda edizione aggiornata del “Vademecum”- lettera ai GIOVANI AGENTI

Care colleghe e cari colleghi,

era il 9-10 giugno 2007, quando a Ostuni abbiamo celebrato il nostro ultimo Congresso Ordinario. Sin dal giorno successivo alla chiusura dei lavori congressuali, la Vostra Giunta, unitamente al Consiglio Direttivo, si è impegnata per cercare di migliorare lo status-quo degli agenti delle Generali e, soprattutto, per eliminare o attenuare le numerose problematiche che affliggono il nostro lavoro quotidiano.

In questi ultimi mesi che ci separano dalla scadenza del mandato triennale, continueremo, con la determinazione di sempre, a perseguire i nostri obiettivi. Non a caso la nostra agenda è fitta di appuntamenti perché i disservizi e le inefficienze della nostra azienda cui occorre far fronte sono in continua proliferazione. Mentre ne risolviamo alcuni contestualmente ne nascono dei nuovi. Il resoconto dei risultati e la relativa analisi sarà fatta nelle riunioni del Consiglio Direttivo e quindi la relazione complessiva sarà presentata al prossimo congresso.

Adesso desideriamo richiedere alcuni minuti del Vostro tempo, per fare alcune riflessioni, insieme a Voi. **Ci rivolgiamo soprattutto ai giovani agenti**, che rappresentano il futuro della nostra professione e della nostra associazione, per cercare di analizzare con lucida razionalità la realtà che stiamo vivendo e quanto un Gruppo Agenti può fare per recuperare la redditività dell'impresa-agenzia, senza creare facili attese o sterili pretese.

Questi 28 mesi di mandato trascorsi dopo Ostuni, hanno sicuramente contrassegnato la storia della nostra categoria. Sia solo detto delle importanti novità legislative che hanno interessato il settore assicurativo, come pure della più recente recessione, figlia della crisi esplosa nell'agosto 2007, e degli effetti, anche dirompenti, riverberatisi sull'attività agenziale.

La riforma previdenziale, il codice delle assicurazioni, gli interventi dell'Isvap di normazione secondaria, volti a completare il quadro regolamentare di attuazione del Codice delle Assicurazioni, i regolamenti emanati in materia di gruppi assicurativi, il risarcimento diretto, la legge Bersani **con tutti i risvolti legati sia alla rescindibilità delle polizze poliennali che al plurimandato**, il più recente ritorno alla poliennalità e non ultimo l'accelerazione imposta dalla crisi al contesto normativo e regolamentare europeo che ha impresso con Solvency II una forte spinta al mutamento del sistema di vigilanza prudenziale del sistema assicurativo, sono solo alcuni degli interventi legislativi che, direttamente e indirettamente, hanno, da soli, toccato alle fondamenta l'organizzazione e la redditività delle nostre agenzie generando non poche ansie e preoccupazioni.

La forza dirompente dei recenti eventi finanziari, che ha colorato di tinte fosche gli esercizi di questi ultimi anni, laddove è stata data riprova che anche società di primaria rilevanza possono fallire, ha poi contribuito a rimettere in discussione la stessa esistenza della professione agenziale impattando pesantemente sulle nostre economie di scale e sulle politiche di remunerazione.

Indubbiamente tutti gli elementi, esogeni ed endogeni, che sono intervenuti intaccando alla base la professione agenziale, hanno creato non poche criticità nell'ambito delle nostre strutture, come in quello delle stesse nostre compagnie, con altrettanti indesiderati contraccolpi sui rispettivi modelli organizzativi ed economici.

E' quindi scontato sottolineare che questa situazione coinvolge gli interessi di tutta la categoria, e non solo quelli di noi Agenti delle Generali, ma sicuramente è nel nostro ruolo cercare di contenere al massimo gli effetti distorsivi e deleteri che sono derivati alle nostre imprese-agenzie da questo rivolgimento economico-normativo.

Particolare attenzione ci sembra pertanto giusto **rivolgere ai colleghi più giovani di età e di mandato** che, forse in maniera più massiccia, patiscono gli effetti del cambiamento; vuoi perché più inesperti, vuoi perché inseriti su appalti con redditività molto ridotta e che i nuovi eventi hanno ulteriormente depauperato.

In tal senso, seppure pleonastico ricordarlo, la Vostra Giunta, con la tenacia di sempre, continuerà a confrontarsi con la Compagnia per ottenere **“concreti segnali di sostegno per tutte le agenzie, con particolare attenzione per quelle realtà che si trovano in un pesante stato di sofferenza”**.

A buon motivo ha ritenuto utile e importante costituire un “mini-team” preposto all’analisi degli appalti, che ci scrivono, per evidenziare le proprie grandi criticità.

Doveroso è poi non perdere di vista il fatto che abbiamo condiviso con il “Servizio Commerciale” che nella costituzione dei **nuovi appalti venga tenuta in debita considerazione la “redditività prospettica”** degli stessi, mettendo a disposizione preventivamente in modo trasparente “vari modelli di agenzia” in base ad un format per la raccolta dei dati necessari a valutare con cognizione di causa la decisione da prendere.

Ci sembra però giusto ritornare su un argomento che ci è particolarmente caro, e che riguarda la corretta coscienza del ruolo che ciascuno di noi agenti dovrebbe avere e che indubbiamente ci consentirebbe di conservare quel giusto senso critico rispetto alle scelte aziendali.

Abbiamo già più volte esternato la convinzione che **“il mandato debba essere proposto con maggiore trasparenza ed accettato con maggiore consapevolezza”**, perché oggi più che mai svolgere la professione agenziale è difficile e carica di responsabilità.

Spontanea a questo punto è una digressione sulla necessità di richiamare una maggiore partecipazione da parte dei giovani alle nostre assemblee di zona. Solo insieme, non dimentichiamolo, possiamo favorire quel giusto scambio di idee, informazioni ed esperienze necessario a portare valore aggiunto a tutta la categoria e a creare quei giusti “flussi” di comunicazione che risolverebbero a monte tanti problemi.

Diventa quindi essenziale essere parte attiva del processo di crescita e tutela della professione sin dai primi passi dei nostri appalti e, ove sia possibile, ancor prima che gli stessi siano compiuti con la competenza e l’autorevolezza dettate dalla conoscenza dei fatti e delle realtà che ci interessano.

Fare l’agente non è la stessa cosa che fare il produttore.

Ci sono responsabilità legali ed economiche che non possiamo demandare ad altri. Ci sono soci che non si cambiano come i vestiti. Ci sono famiglie che dipendono dalla redditività delle nostre agenzie. Tutto questo va affrontato con la giusta coscienza, assumendosi in proprio la responsabilità di “scegliere” e non di subire.

Agente è il participio presente del verbo “AGIRE”. La nostra mission, quindi, è l’azione.

Proprio in quest’ottica, e con la convinzione, più volte ribadita, che l’informazione e la formazione sono la nostra forza, vogliamo riproporvi l’edizione aggiornata del **“Vademecum degli Agenti delle Generali”** che è stato di recente rivisto proprio per renderlo ancora più attuale ed utile anche alla luce del mutato scenario normativo ed economico.

E’ uno strumento nato dall’esperienza di tanti colleghi, nel quale crediamo molto.

Il Vademecum degli Agenti delle Generali rappresenta per tutti noi, agenti giovani e meno giovani, un momento di studio e di riflessione oggettiva sul nostro oggi e sul nostro domani. E’ uno strumento di utilità quotidiana e di coadiuvio alla professione che può offrirci concrete risposte sul come affrontare tanti appuntamenti importanti che spesso ci colgono impreparati.

Auspiciando di averVi fatto cosa gradita, **Vi invitiamo a leggerlo e soprattutto a farlo leggere ai Vostri collaboratori di agenzia**, che rappresentano il potenziale futuro della nostra categoria.

Buon lavoro e affettuosi saluti.

p. la Giunta Esecutiva
Il presidente
(Vincenzo Cirasola)



Mogliano Veneto, 13 novembre 2009

Per Vostre opportune riflessioni, valutazioni e per completezza di informazioni, riportiamo di seguito anche il testo della lettera di presentazione della prima versione del vademecum che seppur scritta nel 2004 ci sembra ancora attuale e interessante da leggere.

Care colleghe e cari colleghi,

il Consiglio Direttivo, nell'interesse di entrambe le imprese (Compagnia ed Agenzia), ritiene che il metodo di creare nuovi appalti debba cambiare.

Il sistema, che finora bene o male ha funzionato perché i propizi guadagni hanno permesso di essere assai più tolleranti tra coagenti, oggi, invece, a seguito di una palese diminuzione di redditività agenziale, **secondo il nostro parere non è più idoneo.**

Infatti, sono sempre più numerosi, purtroppo, i casi in cui, dopo qualche anno, una nuova società agenziale (che naturalmente ha dovuto subire la "riduzione delle provvigioni"), alla quale è stato assegnata "un emergente ispettore", inizia ad avere problemi di compatibilità tra soci, perché il giovane neo agente, semmai affiancato ad un collega anziano, ha una diversa business-vision ed inoltre si accorge che le spese sono tante ed i guadagni inferiori alle attese. Siamo tutti consci che l'Agente in crisi di redditività non sviluppa spirito d'appartenenza e orgoglio professionale e la sua agenzia diventa innegabilmente non produttiva. La domanda che sorge è: **perché succede questo e di chi è la responsabilità?**

A tal proposito ci siamo chiesti più volte: i nostri manager sono così certi che quando un appalto non raggiunge risultati soddisfacenti nel ramo vita, l'unico responsabile sia l'agente? Ci interroghiamo: chi lo ha nominato e con quale criterio è stato scelto? **Ma noi siamo certi che la colpa è sempre degli "altri" oppure abbiamo qualcosa da rimbroccarci?**

Sulle suddette questioni ci stiamo confrontando con i vertici aziendali e certamente è già evidente un mutamento di tendenza: dagli scorpori degli anni "90 si è passati agli "accorpamenti" finalizzati a costituire nuove agenzie "**forti ed autorevoli**" che abbiano una redditività tale da stare sul mercato. Ma non è sufficiente stare sul mercato, è necessario **vincere** e per questo è importante, per evitare che si facciano gli stessi errori del passato, guardare al futuro mettendo in atto urgentemente un "**reale cambiamento**" di metodi e culture, sia da parte della Compagnia sia da parte nostra, altrimenti i buoni propositi rimarranno parole inutili. Gli accorpamenti vanno eseguiti in un'ottica lungimirante e con la condivisione degli agenti interessati. Il primario obiettivo di un accorpamento non deve essere la "diminuzione delle provvigioni", bensì una maggiore razionalizzazione del territorio, in quelle zone dove il numero delle agenzie presenti è eccessivo, e intervenendo soprattutto per risolvere problemi in quelle realtà dove la redditività degli agenti è al limite della criticità.

Noi siamo convinti che "il mandato debba essere proposto con maggiore **trasparenza** ed accettato con maggiore **consapevolezza**", perché oltre che a cercare di delineare uno o più "modelli di agenzia" riteniamo, più importante e prioritario, che tutti insieme si operi per attuare un "**nuovo modello di agente**".

Siamo altresì coscienti dei limiti del ruolo del Gruppo Agenti, che certamente non intende sovrapporsi alle competenze della direzione commerciale alla quale spetta il conferimento dei mandati, desideriamo però esprimere la nostra opinione su una questione che ci riguarda da vicino. Crediamo, infatti, che il futuro degli agenti delle Generali sia essenziale anche per il futuro della nostra compagnia che nel 2003, grazie soprattutto alla raccolta industriale della rete agenziale, non solo nel "vita" ma anche nei "**rami danni**", è ritornata a realizzare elevati utili. Noi ci auguriamo che il "leone alato" continui a ruggire in eterno ed il colore verde, che abbiamo appositamente scelto per la copertina di questo vademecum, rappresenta appunto questa nostra speranza.

Speriamo inoltre che il rinnovamento epocale dei nostri manager e delle strategie aziendali avvenuti in quest'ultimo anno siano la "via maestra" che porterà ad un graduale miglioramento della nostra categoria che certamente non potrà essere repentino ma si svilupperà in un ragionevole lasso di tempo. Per questo è fondamentale per **tutti essere ottimisti ed avere fiducia in noi stessi e nelle Generali**, altrimenti è giusto riflettere con razionalità per fare delle "scelte" sul proprio futuro professionale.

Il Gruppo Agenti, con questo breve vademecum, desidera offrire un contributo affinché in tutta la rete agenziale delle Generali si mantenga sempre forte **la fiducia e l'entusiasmo, alleati intangibili ma assai potenti per vincere.**

Augurandovi una piacevole ed attenta lettura Vi salutiamo con sincero affetto.

Mogliano Veneto, 26 gennaio 2004

Il presidente
(Vincenzo Cirasola)



INTRODUZIONE

- **Quadro normativo degli “agenti di assicurazione”**

L'attività di distribuzione dei prodotti assicurativi in Italia è disciplinata dal Codice delle Assicurazioni D.L. 07/09/2005 N° 209 e dai Regolamenti ISVAP con particolare importanza al N° 5 del 16/10/2006.

Dette normative prevedono che le relative attività siano consentite esclusivamente agli iscritti ai relativi Registri degli Intermediari, cui è possibile accedere previa valutazione del possesso di determinati requisiti professionali, morali e personali e con il superamento di specifici esami.

In base all'art. 2, comma I°, dell'Accordo nazionale intercorso tra le associazioni delle imprese di assicurazione (ANIA) e degli agenti (SNA e UNAPASS) 2003 “**è agente di assicurazione colui che, iscritto al Registro degli Intermediari – RUI, mettendo a disposizione del pubblico la propria competenza tecnica, svolge stabilmente in forma professionale ed autonoma l'incarico di provvedere a proprio rischio e spese, con compenso in tutto od in parte a provvigioni, alla gestione ed allo sviluppo degli affari di una agenzia**”.

L'accordo è quindi applicabile alle agenzie in c.d. “*gestione libera*”, vale a dire a tutti gli agenti che svolgono, individualmente o in forma societaria, una autonoma attività di gestione e sviluppo di una agenzia assicurativa, con caratteri di professionalità e imprenditorialità.

L'art. 1746 C.C. prevede che “*nell'esecuzione dell'incarico, l'agente deve tutelare l'interesse del preponente*”... “*deve adempiere l'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute*”.....

A proposito del ruolo e della figura degli agenti, l'Autorità ha già avuto modo di rilevare (nella delibera n. 8544 del 28.07.2000) come essi “*siano rappresentanti delle imprese, che hanno per legge il potere di compiere gli atti concernenti le modificazioni dei contratti da essi offerti alla clientela nell'ambito dell'autonomia imprenditoriale e gestionale della propria agenzia: gli agenti non sono dipendenti delle Compagnie ma liberi imprenditori con elevata autonomia e libertà di gestione*” (delibera Autorità 28.07.2000, paragrafo 173).

Il contratto di agenzia resta inoltre risolvibile *ad nutum* dall'impresa (salvi i termini di preavviso e le relative penali previste dal Codice Civile e dall'Accordo Nazionale). A tale riguardo si invita a prendere visione delle norme riportate sul sito ISVAP: www.isvap.it

OBIETTIVI

Dopo aver letto il suddetto “quadro normativo”, è giusto che ognuno in propria coscienza si domandi: ***ma noi, nella nostra realtà quotidiana agiamo e lavoriamo come “liberi imprenditori” oppure come par subordinati o in alcuni casi peggio dei veri subordinati?*** La causa è solo conseguente ai comportamenti ed ai metodi della Compagnia oppure abbiamo anche noi “qualche responsabilità”? Per esempio, oltre a conoscere i nostri doveri, conosciamo i nostri diritti? Al momento in cui da ispettori di produzione (o da subagenti) siamo diventati Agenti eravamo consapevoli che, ancora prima di firmare il mandato di Agente, avevamo sottoscritto le dimissioni da dipendente delle Generali, rinunciando così a tutte le tutele previste per i lavoratori subordinati?

In sostanza quando abbiamo detto “***SI***” ***all'incarico di Agente, l'abbiamo fatto unicamente per ambizione, o per convinzione imprenditoriale?***

Per dare le risposte a queste ed altre domande abbiamo pensato di redigere questo breve vademecum in modo da offrire a tutti gli “associati del GAA Generali e loro Collaboratori” uno strumento che potrebbe rivelarsi utile nel momento in cui saremo chiamati a fare delle “scelte”. Una valutazione sbagliata, semmai perché presa in fretta e senza informazioni dettagliate, potrebbe rivelarsi decisiva per il futuro nostro e della nostra famiglia.

L'obiettivo di questo documento è quindi quello di stimolare gli Agenti delle Generali alla riflessione, invitandoli a tenersi costantemente informati ed aggiornati per far sviluppare il più possibile “la cultura e l'etica” necessarie per svolgere l'attività di agente-imprenditore ed affrontare con più sicurezza il “mercato” che ci circonda, in modo che in futuro la nostra “***dignità***” e la nostra “***redditività***” siano sempre migliori, con la consapevolezza che **molto dipenderà da noi stessi**.

ATTUALE SITUAZIONE DI MERCATO

Nonostante le grosse potenziali opportunità offerte da un mercato che è ancora ben lontano dalla saturazione, V'informiamo che:

- Su **100** Agenzie esaminate da un noto Studio Professionale di Milano, **60** erano in perdita, (nei costi del conto economico era stato inserito il “compenso lordo” di un Agente calcolato in base allo stipendio che l'Agente dovrebbe pagare a terzi per svolgere quelle mansioni non produttive, da lui svolte direttamente, ad esempio: **Responsabile Amministrativo, Informatico, addetto alla ricerca e Gestione del Personale, alla Formazione, Responsabile per la sicurezza negli ambienti di lavoro, ecc.**
- Il numero delle Agenzie monomandatarié nel **1995** era di **19.500**, nel **2008** era di **13.500** circa. Per quanto riguarda il numero delle Agenzie monomandatarié, è importante non confonderlo, in entrambi gli anni, né col numero di agenzie in generale (comprese quindi le plurimandatarié), che oggi sono circa **15.400**, né con il numero degli agenti, che è molto maggiore: oggi sono circa **22.000**. Un'ecatombe di agenzie causata in gran parte dalle acquisizioni e fusioni per incorporazioni tra Compagnie (Fondiaría-Milano-Previdente/SAI; RAS-Lavoro e Sicurezza – L'Italica/Allianz; AXA-Abeille-UAP-Allsecures; Cattolica – Duomo; UNIPOL-WINTERTHUR-AURORA, ecc.), con i conseguenti accorpamenti tra agenzie, ma anche dalla grave crisi di redditività che ha colpito numerose piccole agenzie, per le quali il mercato ha eseguito una selezione naturale.
- In una situazione del genere certamente non è più possibile **gestire un'Agenzia alla giornata**, ma occorrono obiettivi (**brek event point**) da conseguire non facendosi trovare scoperti in nessun settore.

ATTUALE SITUAZIONE DELLE AGENZIE DELLE GENERALI

Anche nella nostra realtà di Generali Italia, si è verificato una reale diminuzione di agenzie: nel 1995 c'erano circa 850 agenzie con 1500 agenti, ad oggi, a seguito delle varie congiunture economiche di mercato, il numero è progressivamente diminuito, con un numero di agenti tendenzialmente stabile, con un notevole calo di redditività individuale. Infatti, il reddito agenziale è diminuito soprattutto per i seguenti fattori: cambio del mix del portafoglio agenziale divenuto prevalentemente vita con prodotti di nuova generazione che prevedono modeste provvigioni d'acquisto e zero d'incasso; diminuzione del sistema degli incentivi vita poiché a partire dal 2001 sono calcolati sull'ammontare delle provvigioni liquidate e non più sul ragguaglio dei premi; diminuzione del 17% delle provvigioni d'incasso a seguito del conferimento graduale dei nuovi capitali che a partire dalla fine del 1997 ad oggi ha “interessato” parte delle agenzie; accorpamenti e affiancamenti fatti al “buio” con i soliti criteri applicati dalla nostra Azienda da decenni.

FORMAZIONE e AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE: TECNICO E POLITICO

Innanzitutto bisogna tenere bene presente che il mandato che riceviamo dalla nostra Compagnia è un “**mandato fiduciario**”, e come tale la mancata osservanza delle regole/disposizioni previste potrebbe essere motivo d'applicazione dell'art. 1750 del Codice Civile: **Recesso del Contratto – (Revoca del Mandato)**, per il quale comunque va valutato caso per caso la gravità dell'inadempimento, soprattutto se in relazione a norme contrattuali, a circolari, disposizioni di tipo applicativo, etc.

Inoltre, bisogna considerare tutti gli obblighi derivanti dalle nuove norme ISVAP e dal relativo regolamento che, se non puntualmente applicate, comportano sanzioni e provvedimenti che possono fortemente compromettere l'attività dell'agente o addirittura tradursi nella radiazione dal Registro Unico degli Intermediari con la conseguente interdizione all'attività di Intermediario di Assicurazione.

In riferimento al rapporto con la Mandante, a titolo esemplificativo, ricordiamo ad ogni Agente che in caso di “**autorizzazioni direzionali telefoniche**”, di qualsiasi genere (assuntive, contabili, ecc.) è opportuno che le stesse vengano confermate per iscritto dal soggetto autorizzante oppure in subordine che l'Agente stesso invii un fax o un e-mail al competente ufficio per comunicare che l'operazione autorizzata è stata eseguita come da istruzioni ricevute telefonicamente.

Inoltre riteniamo altresì importante che ogni agente analizzi attentamente i seguenti documenti:

- Il mandato;
- Le norme che regolano l'esecuzione dell'incarico;
- Il compendio amministrativo appalti;
- L'Accordo Impresa/Agenti;
- Codice delle Assicurazioni;
- Il Regolamento ISVAP;
- Adempimenti Privacy;
- Legge 81/2008 (sicurezza sul lavoro).

Infine, per fare in modo che cresca sempre di più il livello culturale della categoria suggeriamo di:

- Partecipare operosamente alla vita associativa del Gruppo Agenti;
- Iscrivere ad un "Sindacato" di categoria, aderendone attivamente;
- Aldilà di quanto previsto dalle Norme ISVAP, per la formazione minima, di prendere parte a corsi di formazione per migliorare la propria preparazione professionale e dispensarla ai propri collaboratori in tutti i rami, con particolare riguardo ai rami danni;
- Svolgere la propria attività nel rispetto delle norme previste dal "codice deontologico" (allegato 1)
- Tenersi costantemente informati sull'evoluzione del mercato intervenendo a convegni del settore; leggendo libri e giornali specializzati; consultando i siti web delle Generali, del Gruppo Agenti, dello SNA, dell'ANIA, dell'ISVAP, ecc.

VALUTAZIONE SOGGETTIVA

Per svolgere l'attività di agente in forma societaria, il primo importante elemento da valutare è quello "*soggettivo*", senza il quale ogni valutazione di carattere oggettivo risulterebbe inutile. Due o più agenti, prima di assumere l'incarico nella stessa agenzia, devono conoscersi, stimarsi reciprocamente e condividere la "*medesima business vision*". Invece, tutti gli elementi caratteriali individualistici tra soggetti, vengono spesso trascurati. Quando nasce una nuova società tra Agenti già in essere che operano in territori limitrofi o tra produttori inquadrati dalla Compagnia, la conoscenza personale esiste, in quanto i due soggetti, se pur appartenenti a realtà diverse, avranno sicuramente condiviso momenti di formazione, di confronto politico, sociale o associativo, pertanto le peculiarità caratteriali e le complementarità operative sono già note. Più complessa diventa la costituzione di una società tra soggetti di diversa estrazione, per esempio un Agente ed un produttore, oppure elementi provenienti da realtà geograficamente lontane, in definitiva tutte quelle situazioni che non creano opportunità di conoscenza preventiva ai soggetti. In tutti questi casi è opportuno che la "mandante" metta a disposizione dei soggetti interessati gli elementi indispensabili per la valutazione caratteriale soggettiva. Per esempio attuando opportuni incontri tra le parti in causa, oppure creando occasioni di confronto e di condivisione progettuale, al fine di verificare la complementarità dei soggetti; elementi indispensabili per il successo dell'appalto che dovrà restare in piedi, a volte, per decine d'anni.

VALUTAZIONE OGGETTIVA: IPOTESI DI REDDIVITA' DELL'AGENZIA

Per valutare la redditività dell'Agenzia e quindi quella della quota di partecipazione alla gestione della stessa è opportuno farsi comunicare dal personale preposto della Compagnia tutti gli elementi utili alla corretta valutazione economica dell'appalto come ad esempio: provvigioni lorde liquidate alla precedente gestione nell'anno passato, comprensive degli incentivi ramo vita e ramo danni indicati separatamente, nonché copia del **mod. 172** (statistica Agenzia) ed avere conferma che non vi siano scorpori di territorio o di portafoglio in gestione e/o uscita di collaboratori vari a qualsiasi titolo nonché, separatamente, il portafoglio intermediato da broker. .

In base alla documentazione fornitaci a tale riguardo si potranno formulare due tipologie di valutazioni:

1. **la prima analitica (meno approssimativa)**
2. **la seconda sintetica (approssimativa)**

1. Valutazione in forma analitica

Occorre che i Soci della precedente gestione ci permettano di verificare il **conto economico** dell'ultimo triennio e, con l'evidenza dei risultati, possiamo valutare tutta una serie di aspetti gestionali che determinano

l'utile o la perdita a fine anno in modo certo. La valutazione dei singoli conti, previsti nel conto economico, risulteranno importanti e da valutare con estrema attenzione, sono quelli sotto riportati:

Per la parte **RICAVI**:

- **le provvigioni lorde percepite** dalla Mandante, suddivise tra Vita e Danni (meglio se tra acquisto e incasso), dai Coassicuratori, da Banca Generali/Simgenia per i singoli Agenti e per la quota riservata all'Agenzia per "l'utilizzo delle strutture agenziali", ecc.

Per la parte **COSTI** :

- il canone di locazione dei locali Agenziali (verificare scadenza del contratto e se tale contratto risulti stipulato con proprietà terze oppure con Società del Gruppo Generali);
- i canoni dei locali subagenziali attrezzati e non (verificare scadenza del contratto) e distanza degli stessi dall'Agenzia principale (per valutare se sopprimibili o meno);
- costo lordo impiegati (conoscere CCNL dipendenti e loro anzianità anche professionale), amministrativi e loro numero in rapporto al portafoglio gestito;
- provvigioni pagate a terzi in genere (broker, subagenti, coassicuratori, ecc.);
- spese telefoniche, (linea fissa, cellulari, internet);
- leasing;
- carburanti;
- ristoranti;
- omaggi;
- assicurazioni;
- costi energetici;
- spese postali;
- spese di manutenzione;
- abbuoni passivi;
- interessi passivi e spese bancarie;
- spese di pubblicità obbligatorie e non;
- contributi a: organizzazione produttiva in genere, compresa quell'occasionale;
- commercialista e compensi a professionisti;
- ammortamenti vari;
- cancelleria;
- spese di rappresentanza,
- perdite su crediti;
- imposte in genere;
- cauzione Agenzia;
- provvigioni passive;
- pulizia uffici;
- spese condominiali;
- spese varie.

oltre ai costi di cui sopra va tenuto conto dei **costi certi e/o delle minori entrate future** e tra queste :

- **la rivalsa** - da verificare le modalità di pagamento e d'ammortamento della stessa in relazione alla tipologia della gestione che andremo a fare e quindi se Ditta Individuale, Società di nuova costituzione o subentro con rilevazione quota da Socio uscente. E' opportuno che l'inizio della nuova gestione **coincida con la scadenza annuale** della cessata gestione in modo da non danneggiare la liquidazione ed il saldo finale della precedente gestione;
- **titoli in arretrato** - anche con azione legale e loro storicità: percentuale sul portafoglio e volumi;
- **addebiti in conto gestione** - anticipi fatti dalla precedente gestione per pagare premi di alcuni clienti. Valutare l'eventuale rischio che il debitore non restituisca il premio;
- **il pagamento dei beni strumentali** - alla gestione uscente per quanto presente in Agenzia e di loro proprietà (compresi nei cespiti ammortizzabili o meno): impianto telefonico, internet, fax, fotocopiatrici, imbustatrici, scanner, affrancatrici, computer e P.C. d'agenzia, cartoleria, omaggi ed altri beni vari;
- **contributo unificato** - (parte in costi Agenzia e parte in costi personali) da un minimo del 2,2% ad un massimo del 3% delle provvigioni lorde liquidate all'Agenzia;

- **capitale sociale** - restituzione al socio uscente della propria quota del capitale sociale interamente versato al momento della costituzione della vecchia società;
- **le provvigioni d'incasso ridotte come da nuovo capitolato** - (danni 10% anziché 12% e vita 3,3% in luogo del 4%): tenere presente gli accordi “verbali” del 1997 tra GAA e Mandante sulla c.d. “**BLINDATURA**” (vedi allegato n°2), valutando accuratamente l'offerta di maggiori quote, al singolo Socio, finalizzate alla non applicazione della blindatura.

2. Valutazione in forma sintetica

A) Qualora si sia a conoscenza delle provvigioni lorde liquidate nel precedente anno (**suddivise tra incasso ed acquisto come risulta dai dati utili per gli Studi di Settore, della Contabilità di Direzione ed Agenziale**), possiamo ipotizzare un utile oscillante tra un 10% e 20%, al netto delle imposte considerate nella misura del 40% circa, nonché dei costi di gestione che incidono per i 2/3 dei ricavi stessi. Ovviamente, le percentuali di utile possono variare in relazione alla situazione fiscale del singolo Agente e al contenimento dei costi.

ESEMPIO calcolato sulle provvigioni lorde prodotte “*dell'agenzia tipo*” di cui agli allegati 3 – 3/a – 3/b – 3/c – 3/d e 3/e::

Totale incasso portafoglio/premi €. 3.500.000,00 (all. 3 – 3/a);

Provvigioni lorde/ricavi €. 274.100,00 (all. 3/c);

Utile netto al 10% = 27.100,00;

Utile netto al 20% = 54.820,00.

B) Oltre a quanto sopra, possiamo fare anche un'ulteriore **valutazione sintetica** ricavandola dal mod. 172 (all. 3) dal quale è possibile effettuare un'ipotesi di una redditività lorda (ricavi lordi e cioè il totale delle provvigioni d'incasso e d'acquisto percepite nell'anno) del portafoglio (escluso i Premi Unici) calcolando una percentuale sullo stesso che di norma varia da un **7%** ad un **9%** (tenendo conto del tipo di mandato “*vecchio o nuovo*”). **Tale risultato si è ottenuto anche grazie al contributo derivante dal nuovo sistema provvigionale stabilito per le polizze Danni con durata annuale ricorrente (cfr. all. 6). Relativamente alla nuova “remunerazione rami danni no auto” si consiglia di approfondire le seguenti News On Line: marzo 2008, aprile 2008, maggio 2008 e novembre 2008.**

ESEMPIO calcolato sul portafoglio Vita e Danni, di cui all'allegato 3:

Portafoglio totale (all. 3) €. 3.500.000,00 x 9% = 315.000,00;

Portafoglio totale (all. 3) €. 3.500.000,00 x 7% = 245.000,00.

Dai suddetti risultati di portafoglio, calcolare dal **10%** al **20%** la redditività netta come precedentemente evidenziata nell'esempio A, ovvero: l'utile netto sarà pari a:

- nel caso del 9%
 - nell'ipotesi del 10% ad €. 31.500,00;
 - nell'ipotesi del 20% ad €. 63.000,00;
- nel caso del 7%
 - nell'ipotesi del 10% ad €. 24.500,00;
 - nell'ipotesi del 20% ad €. 49.000,00.

Quindi, se in possesso del solo **mod. 172**, sarà possibile fare un calcolo – anche se approssimativo – delle provvigioni lorde liquidate all'agenzia, utilizzando un programma in Excel, disponibile sia sul sito del GAA sia presso la segreteria dello stesso, (vedi fac-simile - all.to 3/a). Tale calcolo logicamente è un'ipotesi, elaborato in base ai dati riportati sul predetto modello 172 e con le percentuali del nuovo capitolato provvigionale, che peraltro non tiene conto dei relativi costi, tra i quali, le provvigioni liquidate a terzi: organizzazione produttiva, Sub-Agenti, Broker, Coassicuratori, ecc.

Gli esempi sopra riportati non tengono ovviamente conto delle specifiche realtà agenziali, poiché variano in funzione:

- della percentuale di portafoglio gestita direttamente dall'Agenzia, escluso quindi quello amministrato da broker, subagenti o altri intermediari;
- dell'apporto delle provvigioni d'acquisto rapportate alla produttività dell'Agente e della Sua Organizzazione Produttiva;
- del raggiungimento o meno degli obiettivi agenziali di produzione al fine degli incentivi;

- dall'entità del portafoglio che tanto più è elevato tanto più riduce la percentuale di cui sopra;
- dalla capacità di gestire al meglio i costi di agenzia, nonché dall'attivare un valido piano di controllo di gestione (meglio se interno).

Oltre alle valutazioni sopra formulate per una “agenzia tipo”, Vi suggeriamo di leggere attentamente ***L'Analisi Redditività Agenziale*** realizzata dal *mini team del GAA* con la Compagnia (cfr. all. 7) al fine di consentire a tutti di acquisire maggiore consapevolezza nel momento in cui si è deciso di assumere il ruolo di Agente delle Generali. Riteniamo altresì che tale strumento possa risultare utile anche a coloro che, nonostante la consolidata esperienza, volessero verificare la redditività della propria agenzia sulla base degli elementi e delle valutazioni ivi riportate.

Gestione portafoglio ed acquisizione produzione

La redditività del portafoglio è determinata principalmente dalla composizione dello stesso e quindi dalla sua suddivisione in **ramo vita, rami danni non auto e rami auto**; un buon equilibrio è dato dalle seguenti percentuali:

- **30% / 35% vita (premi annui ricorrenti escluso premi unici)**
- **35% / 40% danni non auto**
- **30% / 35% auto**

Purtroppo il suddetto mix di portafoglio per le agenzie delle Generali sta diventando utopico, perché ormai gran parte degli appalti è fortemente sbilanciato nel ramo vita, con un conseguente naturale calo di redditività.

Qualora il suddetto mix di portafoglio non corrispondesse alle predette percentuali, si suggerisce – valutata la criticità economica dell'appalto – di impostare l'attività agenziale verso lo sviluppo dei rami più profittevoli e di tenere monitorato costantemente l'andamento economico dell'agenzia al fine di raggiungere quanto prima tali equilibri: ecco quindi l'importanza di un efficace controllo di gestione interno all'agenzia .

Altro aspetto fondamentale è la gestione del portafoglio nonché **l'acquisizione della produzione in forma diretta dell'Agenzia** od indiretta tramite terzi. Quindi per tutti i rami controllare la percentuale dei premi della produzione e d'incasso assunta e/o gestita direttamente dall'Agenzia e quella tramite Subagenti, Broker, Organizzazione Produttiva ecc. che è rilevabile:

- per tutti soggetti, sia per i Rami Vita sia per quelli Danni, dal mod. 172.

Altrettanto importante è l'individuazione dei compensi a terzi quali provvigioni passive, rilevabili tra i costi del conto economico d'agenzia, erogati:

- alla sottorete d'agenzia, brokers e coassicurazioni in *delega altrui*.

Mentre, le provvigioni attive per le coassicurazioni in nostra delega, si potranno rilevare:

- dalla contabilità direzionale, al sottoconto GE PROV CO, oppure tra i ricavi del conto economico d'agenzia.

Ed inoltre:

- Verificare per la **redditività futura** dei rami danni no auto il portafoglio che può non avere **il tacito rinnovo** (vedi ad esempio ramo trasporti, cauzioni, car, ecc); per questi è opportuno verificare la storicità rilevandola dai mod.172 degli anni precedenti e quindi valutare se considerarlo **portafoglio reale per il futuro**.
- Verificare la duration del portafoglio **Vita** ed in particolare quella dei **Rami Danni**, poiché la recente reintroduzione delle polizze poliennali (durata 5 anni) comporta la necessità di valutare distintamente il portafoglio ante 2 aprile 2007 e post 16 agosto 2009. Infatti, una lunga duration del portafoglio, comporta una maggiore *indennità di risoluzione* per gli agenti uscenti e conseguentemente una maggiore *rivalsa* per quelli subentranti.

Inoltre bisogna sempre fare le seguenti considerazioni:

- **Se l'appalto è in Società** chiarire in che rami operano, ed **il mercato che seguono i futuri soci** in modo che il subentro sia un completamento dell'offerta professionale a **360°** nel mercato dell'Agenzia evitando, quindi, sovrapposizione nella gestione sia amministrativa, sia delle risorse umane, sia nel mercato retail/middle o corporate.
- **Valutare il posizionamento dell'Agenzia** nel mercato e nel proprio territorio e quindi le possibilità d'ulteriore espansione, verso quali fasce di mercato (retail, middle, corporate) e con quali Rami, e la quantificazione delle risorse umane necessarie a coprire le relative zone.
- **Valutare inoltre se nel cambio di gestione** l'organigramma Agenziale O.P, Subagenti, Impiegati, CLA resta invariato o meno, e ricordiamo di avere conferma dell'integrità del territorio e del portafoglio in gestione come da mod. 172 consegnatoci dai Preposti Direzionali. **Inoltre è opportuno prevedere la potenziale perdita delle polizze con durata annuale che l'agente uscente potrebbe trasferire ad altre compagnie.**
- **Verificare l'entità del portafoglio che ogni produttore** "pretende" di portarsi con se tramite richieste di passaggio di polizze, quando esce, perché nominato agente in un'altra agenzia. Se questa fetta di portafoglio si limita solo ai famigliari stretti, con poche migliaia di euro, potrebbe essere considerata una sorta di "dote" da rilasciare a discrezione dell'agente. Invece se l'entità è maggiore consigliamo **di opporsi fermamente ai trasferimenti delle polizze** e se proprio necessario, farsi liquidare dalla compagnia l'indennità prevista dall'ANA in caso di **scorporo**.

Sostituzione di uno o più agenti in una Società già regolarmente costituita

Quando un agente subentra in una società già regolarmente costituita sarà applicata la procedura prevista **dall'art. 2 bis del nuovo Accordo Impresa/Agenti (ANA 2003)**, che invitiamo a leggere attentamente (**allegato 4**), che sinteticamente prevede le seguenti opzioni:

- Entro 90 giorni viene trovato un accordo per la continuazione della Società stessa, col mantenimento delle stesse condizioni economiche, normative e capitolato provvigionale in corso.
 - a) in costanza di Società con regolazione economica tra soci;
 - b) chiusura della società con apertura conto ex. (regolarizzazione partite economiche effettuata dalla Compagnia nei 2 anni) e costituzione della nuova società.
- Se non viene raggiunto alcun accordo, il rapporto di agenzia con la vecchia società si risolve e quindi viene costituita una nuova società con le nuove condizioni economiche e normative pattuite con la mandante. In questo caso però la compagnia deve pagare alla vecchia società **una somma aggiuntiva (penale) pari al 40%** dell'indennità di risoluzione complessiva.

In ogni modo riteniamo importante approfondire gli ulteriori aspetti di "**diritto societario**" e quindi consigliamo di avvalersi sempre della consulenza di **un commercialista o di un legale** che possa valutare con estrema attenzione le varie situazioni sia per i vecchi Soci sia per chi subentra per meglio gestire gli aspetti fiscali della liquidazione o meno dei Soci che restano e di quelli uscenti, nonché dell'ammortamento dell'importo versato – **entro SEI mesi** – da chi subentra.

A tal proposito certamente è utile consultare la relazione fatta dal **professor Lunelli con la Risoluzione Ministeriale 107** che riguarda l'imputazione della liquidazione sulle singole teste.

Fondamentale sarà quindi la valutazione **dell'atto parasociale** sottoscritto con i Soci nell'Atto Costitutivo della Società.

Il nuovo Socio deve tenere ben presente che il Suo subentro nella Società già costituita, senza la cessazione della vecchia Società, **implica la Sua responsabilità** per fatti accaduti anche nel periodo antecedente al Suo subentro, sia come Socio aggiunto o in sostituzione del Socio uscente. Pertanto è importante, nel limite del possibile, verificare se esistono eventuali "**scheletri nell'armadio**".

Per ulteriori informazioni è sempre utile confrontarsi con i Rappresentanti del Gruppo Agenti o del Sindacato di categoria.

RACCOMANDAZIONI

In riferimento a quanto previsto dalla scheda del compendio per la registrazione degli incassi, tramite assegni bancari, ricordiamo che, essendo l'agenzia sempre responsabile del buon fine degli stessi, è consigliabile predisporre un timbro, da apporre sulle quietanze, con la seguente dicitura: **la garanzia e' subordinata al salvo buon fine dell'assegno n°.....ABI.....CAB.....**

Al fine di ridurre al minimo tale rischio, suggeriamo di sviluppare l'incasso R.I.D. e l'utilizzo del POS.

CONCLUSIONI

Ci auspichiamo che questo vademecum possa essere utile per migliorare il futuro degli agenti delle Generali, con la consapevolezza però che "ognuno di noi si deve dar da fare". Non possiamo pretendere che solo "gli altri" debbano pensare a noi. Per esempio, in merito al recupero del nostro reddito, non possiamo dimenticarci che non siamo dei dipendenti a stipendio fisso, ma il nostro "mestiere è quello mercantile", il cui ricavo è dato dalle provvigioni, perciò molto dipenderà dai noi stessi, dalle nostre soggettive capacità e volontà. 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, **ma nessuno potrà mai sostituirsi alla propria professionalità ed imprenditorialità.**

ALLEGATI

- **Codice Deontologico – all.to 1**
- **Nuove appendici di capitolato – all.to 2**
- **Agenzia Tipo - Modello 172 – all.to 3**
- **Agenzia Tipo – Portafoglio premi – all.to 3/a**
- **Tabella provvigionale nuovo mandato – all.to 3/b**
- **Agenzia Tipo (nuovo mandato) – Ricavi/Provvigioni – all.to 3/c**
- **Tabella provvigionale vecchio mandato – all.to 3/d**
- **Agenzia Tipo (vecchio mandato) – Ricavi/Provvigioni – all.to 3/e**
- **Art. 2 BIS – Accordo Impresa Agenti (ANA 2003) – all.to 4**
- **Art. 25 Accordo Nazionale Agenti 2003 — all.to 5**
- **Nuova remunerazione Rami Danni No Auto – all.ti 6 - 6/a**
- **Analisi Redditività Agenziale – all.to 7**



CODICE DEONTOLOGICO DEL GRUPPO AGENTI DELLE ASSICURAZIONI GENERALI
(Approvato dal Consiglio Direttivo riunito a Bologna il 13-14 ottobre 2003)

Principi generali

1. L'Agente, stante l'importanza della sua funzione nei confronti della collettività, si attiene, nell'esercizio della professione, a principi di assoluta probità ed osservanza, anche al di fuori della propria attività di un comportamento improntato a dignità, prestigio e decoro.
2. L'Agente mantiene, nei riguardi dei terzi, la massima riservatezza in ordine delle informazioni di cui sia venuto a conoscenza.
3. L'Agente cura con diligenza il proprio aggiornamento professionale; opera affinché la attività di tutti i collaboratori sia conforme al presente Codice deontologico e ne promuove il miglioramento professionale.
4. L'Agente collabora con gli organi preposti alla disciplina della attività assicurativa, fornisce le informazioni che gli siano da questi richieste e segnala i fatti che ritiene rilevanti per il corretto funzionamento del mercato assicurativo secondo i principi enunciati nel presente Codice deontologico.

Rapporti con la clientela

5. L'Agente presta il proprio servizio con scrupolo e diligenza, anche dopo la stipulazione del contratto indipendentemente dall'importanza e convenienza dell'affare; valuta attentamente le necessità assicurative del cliente e propone, nel rispetto del proprio incarico, la forma di garanzia più idonea a soddisfarlo, lo informa inoltre con precisione sulle caratteristiche dei contratti, chiarendogli i diritti e gli obblighi che ne derivano. In ogni caso fornisce, con semplicità e chiarezza, tutte le notizie che gli vengono richieste.

Rapporti con l'Impresa

6. L'Agente si rende interprete delle esigenze del mercato e rappresenta alla Mandante preponente le iniziative atte a soddisfarle.
7. L'Agente, nell'adempimento dell'incarico conferitogli, si comporta con lealtà, responsabilità ed oculatezza, specie per quanto attiene alla valutazione dei rischi; informa l'Impresa su ogni elemento in suo possesso atto ad influenzare l'assunzione e la gestione.

Rapporti con i colleghi

8. - L'Agente impronta alla massima correttezza i rapporti verso i colleghi anche sul piano concorrenziale astenendosi di acquisire contratti attraverso iniziative non compatibili con l'etica e il decoro della professione evitando in via preliminare possibili controversie.
In caso di controversie i colleghi demandano la risoluzione agli organi statutari del Gruppo Aziendale.
- L'agente inoltre non dovrà attivare iniziative commerciali atte ad acquisire contratti assicurativi che in qualsiasi modo riducano la figura professionale del collega della medesima Compagnia o della Compagnia concorrente.
9. Passaggi di polizze fra agenzie
tali operazioni devono essere impostate alla massima correttezza professionale; si auspica pertanto che ciò sia fatto solo in presenza di reali richieste da parte del cliente e comunque dopo aver contattato il collega cedente. Tutto vale anche in presenza di un Broker.

L'Agente, anche successivamente alla cessazione della propria attività professionale si astiene da ogni comportamento contrastante con il presente Codice deontologico

NUOVE APPENDICI DI CAPITOLATO

La Compagnia conferirà i mandati con le nuove appendici provvigionali nel caso in cui l'Agenzia sia affidata ad Agenti di nuova nomina.

Nel caso in cui gli Agenti in essere facciano esplicita richiesta di trasferimento ad un appalto liberatosi, sarà applicato il nuovo trattamento a condizione che il nuovo appalto garantisca un gettito di provvigioni (escluse quelle di acquisto) inizialmente non inferiore a quello dell'Agenzia di provenienza, maggiorato del 10%.

Il nuovo trattamento provvigionale potrà essere richiesto anche a fronte di un diverso assetto dell'Appalto (riduzione del numero di Agenti); in tal caso sarà garantito un gettito provvigionale per il richiedente (o per i richiedenti) non inferiore - singolarmente - a quello percepito con il precedente assetto.

In entrambi i casi, comunque, prima di formalizzare la richiesta l'Agente sarà messo in condizione di acquisire tutti gli elementi utili per la sua valutazione.

Sarà in ogni caso tenuta presente dalla Compagnia l'esigenza di salvaguardare la redditività del soggetto già Agente.

da "Sintesi" n° 16
Novembre 1997

data stampa: 31/12/2008

(importi espressi inEuro)

| RAMI | INCASSI | | |
|----------------------------------|-------------------------|----------------|----------|
| | es. in corso 31/12/2008 | Budget Danni | % bdg |
| Vita Indiv. P.A.-P.U.R. e F.I.P. | 1.230.000 | | |
| _ di cui Pr. Unici ricorrenti | 230.000 | | |
| _ di cui F.I.P. | 100.000 | | |
| _ di cui Vita tradizionali | 900.000 | | |
| Vita Indiv. Premi Unici | | | |
| Tot. Vita Individuali | 1.230.000 | | |
| Vita Collettive | 0 | | |
| Totale vita | 1.230.000 | | |
| Incendi | 320.000 | 40.000 | 100% |
| Furti | 120.000 | 10.000 | 100% |
| _ di cui banche | | | |
| Infortunati | 220.000 | 38.000 | 100% |
| R.C. Diversi | 230.000 | 22.000 | 100% |
| Malattie | 110.000 | 10.000 | 100% |
| Rischi Tecnologici | 50.000 | | |
| Credito Cauzioni | 30.000 | | |
| Trasporti | 100.000 | | |
| Aviazione e Bond | 10.000 | | |
| Tutela Giudiziaria | 10.000 | | |
| Grandine | 10.000 | | |
| altri Rami | 10.000 | | |
| Tot. Danni no Auto | 1.220.000 | | |
| R.C. Auto | 900.000 | | |
| R.D. Auto | 150.000 | | |
| Totale Auto | 1.050.000 | | |
| Totale Danni | 2.270.000 | | |
| TOTALE GENERALE | 3.500.000 | 120.000 | 0 |
| U M S Generali Marine | 0 | 0 | 0 |

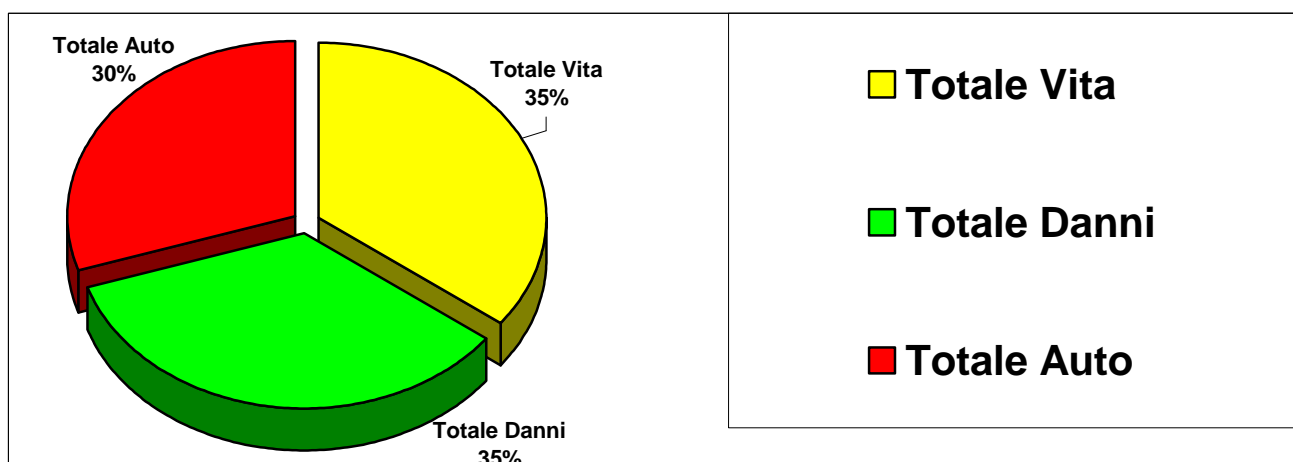
RAMO VITA - PRODUZIONE BUDGET

| | TOTALE | | di cui O.P. | di cui Ag. | Mix% |
|-----------------------------|--------------|-----------|--------------|--------------|------|
| | es. in corso | Target | es. in corso | es. in corso | O.P. |
| Premi Annuì | 0 | 150.000 | 90.000 | 60.000 | 60% |
| _ di cui Premi Annuì | 0 | 45.000 | 27.000 | 18.000 | 60% |
| _ di cui P.U.R. | 0 | 105.000 | 63.000 | 42.000 | 60% |
| _ di cui F.I.P. | 0 | 0 | 0 | 0 | *** |
| _ di cui Coll. Puro rischio | 0 | 1.000.000 | 600.000 | 400.000 | 60% |
| Premi Unici | 0 | 0 | *** | 0 | *** |
| _ di cui Collettive | 0 | | | 0 | *** |

N.B: DEL MODELLO 172 SONO STATI EVIDENZIATI I RAMI ED I VALORI CHE INTERESSANO ALLO SVILUPPO DEI SUCCESSIVI CALCOLI.

| | |
|--|------------------|
| Ramo Vita | |
| Vita individuali P.A, P.U.R., e F.I.P. | 1.230.000 |
| - di cui Pr.Unici ricorrenti | 230.000 |
| - di cui F.I.P. | 100.000 |
| - di cui Vita tradizionali | 900.000 |
| Vita Indiv. Premi Unici | |
| Totale Vita | 1.230.000 |
| Ramo Danni | |
| Incendi | 320.000 |
| Furti | 120.000 |
| Infortuni | 220.000 |
| R.C. Diversi | 230.000 |
| Malattie | 110.000 |
| Rischi Tecnologici | 50.000 |
| Credito Cauzioni | 30.000 |
| Trasporti | 100.000 |
| Aviazione e Bond | 10.000 |
| Grandine | 10.000 |
| Tutele Giudiziaria | 10.000 |
| Altri Rami | 10.000 |
| Totale Danni | 1.220.000 |
| Ramo Auto | |
| R.C. Auto | 900.000 |
| R.D. Auto | 150.000 |
| Totale Auto | 1.050.000 |
| Totale Portafoglio | 3.500.000 |

^ vedi nota
* unici



NOTE PER LA COMPILAZIONE

1) per visualizzare il mix di portafoglio della tua agenzia inserisci i dati prendendoli dal modello 172, dalla colonna incassi (parte sinistra del foglio)

^) in questa casella va indicata la differenza tra l'importo indicato nella casella "vita individuali P.A., P.U.R., F.I.P." e gli importi indicati nelle caselle "premi unici ricorrenti" e "FIP" (es. 1.230.000 meno 230.000 meno 100.000 = 900.000)

*) Tenere presente che viste le recenti evoluzioni del management fee, in futuro questa voce potrebbe diventare significativa (vedi % fee sul min. trattenuto dalla compagnia sui nuovi premi unici)

Tabella provvigionale **NUOVO MANDATO**

| Ramo Vita | INCASSO | ACQUISTO |
|--|---------|----------|
| Vita individuali P.A, P.U.R., e F.I.P. | * | * |
| - di cui Pr.Unici ricorrenti | 2,00% | 27,5% |
| - di cui P.I.P. | 2,00% | 16,0% |
| - di cui Vita tradizionali | 3,30% | 35,0% |
| Vita Indiv. Premi Unici | | 1,0% |

* per le polizze a premio annuo è stato considerata una durata media di 10 anni

| | INCASSO | ACQUISTO |
|------------|---------|-------------|
| Rami Danni | 10% | 6,0% < 7,0% |

| Ramo Auto | INCASSO |
|-----------|---------|
| R.C. Auto | 10% |
| R.D. Auto | 10% |

NUOVO MANDATO - RICAVI/PROVVIGIONI

proveniente dal
portafoglio agenzia tipo

| Ramo Vita | |
|--|---------------|
| Vita individuali P.A, P.U.R., e F.I.P. | 36.300 |
| - di cui Pr.Unici ricorrenti | 4.600 |
| - di cui F.I.P. | 2.000 |
| - di cui Vita tradizionali | 29.700 |
| Vita Indiv. Premi Unici | |
| Totale Vita | 36.300 |

| Ramo Danni | |
|---------------------|----------------|
| Incendi | 32.000 |
| Furti | 12.000 |
| Infortuni | 22.000 |
| R.C. Diversi | 23.000 |
| Malattie | 11.000 |
| Rischi Tecnologici | 5.000 |
| Credito Cauzioni | 3.600 |
| Trasporti | 20.000 |
| Aviazione e Bond | 1.200 |
| Grandine | 1.000 |
| Tutele Giudiziaria | 1.000 |
| Altri Rami | 1.000 |
| Totale Danni | 132.800 |

| Ramo Auto | |
|--------------------|----------------|
| R.C. Auto | 90.000 |
| R.D. Auto | 15.000 |
| Totale Auto | 105.000 |

| | |
|----------------------|----------------|
| Totale Ricavi | 274.100 |
|----------------------|----------------|

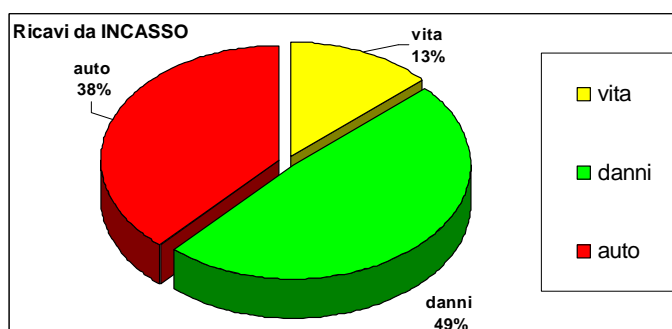


Tabella provvigionale con VECCHIO MANDATO

| Ramo Vita | INCASSO | ACQUISTO |
|--|---------|----------|
| Vita individuali P.A, P.U.R., e F.I.P. | * | * |
| - di cui Pr.Unici ricorrenti | 2,00% | 27,5% |
| - di cui P.I.P. | 2,00% | 16,0% |
| - di cui Vita tradizionali | 4,00% | 35,0% |
| Vita Indiv. Premi Unici | | 1,0% |

* per le polizze a premio annuo è stata considerata una durata media di 10 anni

| | INCASSO | ACQUISTO |
|------------|---------|-------------|
| Rami Danni | 12% | 6,0% < 7,0% |

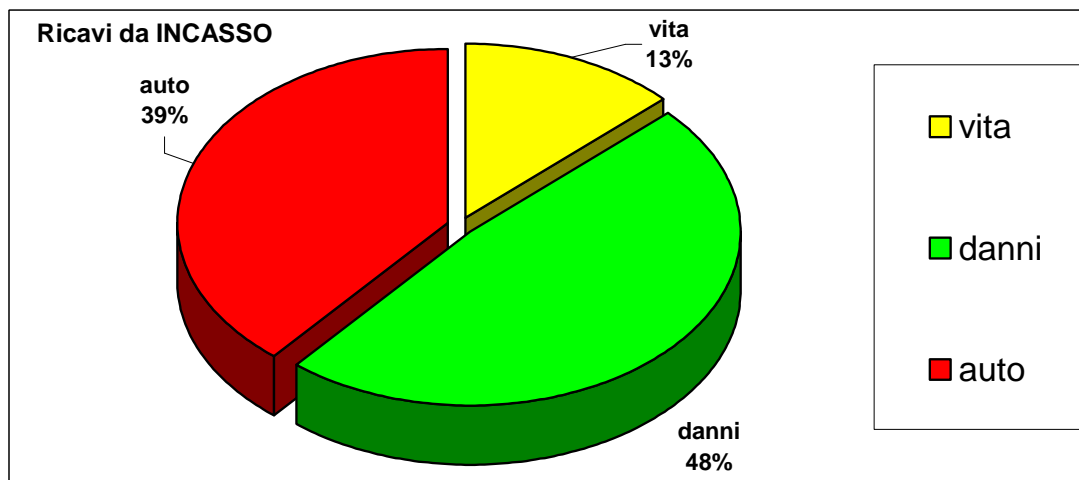
| Ramo Auto | INCASSO |
|-----------|---------|
| R.C. Auto | 12% |
| R.D. Auto | 12% |

| Ramo Vita | |
|--|---------------|
| Vita individuali P.A, P.U.R., e F.I.P. | 42.600 |
| - di cui Pr.Unici ricorrenti | 4.600 |
| - di cui F.I.P. | 2.000 |
| - di cui Vita tradizionali | 36.000 |
| Vita Indiv. Premi Unici | |
| Totale Vita | 42.600 |

| Ramo Danni | |
|---------------------|----------------|
| Incendi | 38.400 |
| Furti | 14.400 |
| Infortuni | 26.400 |
| R.C. Diversi | 27.600 |
| Malattie | 13.200 |
| Rischi Tecnologici | 6.000 |
| Credito Cauzioni | 3.600 |
| Trasporti | 20.000 |
| Aviazione e Bond | 1.200 |
| Grandine | 1.200 |
| Tutele Giudiziaria | 1.200 |
| Altri Rami | 1.200 |
| Totale Danni | 154.400 |

| Ramo Auto | |
|--------------------|----------------|
| R.C. Auto | 108.000 |
| R.D. Auto | 18.000 |
| Totale Auto | 126.000 |

| | |
|----------------------|----------------|
| Totale Ricavi | 323.000 |
|----------------------|----------------|



ART. 2 BIS – dell’Accordo Impresa Agenti (ANA 2003)

Incarico conferito a società regolarmente costituita ai sensi dell’art. 2, V comma

I comma – Nel caso di recesso o di esclusione o di uscita o di perdita della qualifica di delegato, per qualsivoglia ragione, di uno o più dei soggetti di cui all’art. 2 V comma, il rapporto di agenzia in corso con la società non cesserà automaticamente e, salvo quanto previsto dal successivo IV comma, si instaurerà una procedura finalizzata a favorire il mantenimento del rapporto e consentire alle parti di trovare, entro il termine di 90 giorni dall’evento, prorogabile su accordo scritto delle parti, un’intesa sul nominativo del soggetto eventualmente subentrante.

Durante tale periodo l’agenzia continuerà ad essere gestita dalla società agente.

II comma – L’intesa di cui sopra, nella sola ipotesi di sostituzione di un socio/i senza modifica delle quote preesistenti e salvo il caso previsto dal successivo IV comma, dovrà altresì determinare:

- se la società agente provvederà direttamente alla definizione dei rapporti interni tra i soci, nel qual caso il rapporto di agenzia proseguirà immutato alle stesse condizioni economico-normative, con la sola variazione del socio/i.*
- se l’impresa, previo scioglimento consensuale del rapporto, dovrà corrispondere alla società le indennità di risoluzione riaffidando l’incarico alla stessa, con il solo mutamento del socio/i. In tal caso si mantengono invariate le condizioni economico-normative del contratto in via di scioglimento ed il rapporto si considera iniziato da quel momento a tutti gli effetti, fermo l’obbligo della società agenziale nei confronti dell’impresa al pagamento della rivalsa di cui all’art. 37.*

III comma – Nel caso in cui le parti non abbiano raggiunto l’intesa di cui al I comma, il rapporto d’agenzia si risolve, con diritto della società agenziale al trattamento di cui all’articolo 13, III comma e successivi, alle indennità di risoluzione di cui agli artt. da 25 a 33, nonché ad una somma aggiuntiva pari al 40% di quella calcolata per l’agenzia sulla base dello schema di riferimento e disciplina di cui all’articolo 12 A.

*IV comma – **E’ comunque consentito alla società agente, nei rapporti con l’impresa, di gestire autonomamente e senza interruzione del rapporto l’uscita e/o l’ingresso e/o la sostituzione di socio/i non amministratori, né legali rappresentanti, né delegati all’attività assicurativa, nel limite massimo complessivo del 5% del capitale della società**, come risultante al momento del conferimento dell’incarico agenziale.*

E’ inoltre consentito alla società agente, nella sola ipotesi di uscita di un socio/i non amministratori, né legali rappresentanti, né delegati all’attività assicurativa, il trasferimento della quota di tale/i socio/i ad altro o altri soci, purché ciò non comporti variazioni nel controllo della società agente .

In entrambi i casi la società agente è tenuta a darne, con congruo preavviso, preventiva informazione all’impresa e, nel caso di ingresso di nuovo socio, a fornire un profilo completo del socio/i entrante/i.

V comma – Anche in deroga alla disciplina del successivo art. 40, le disposizioni del presente articolo sostituiranno di diritto dall’entrata in vigore del presente Accordo, le singole disposizioni difformi degli accordi aziendali e dei contratti individuali che risultassero, singolarmente considerate, meno favorevoli per gli agenti.

ART. 25 Accordo Nazionale Agenti 2003

La Compagnia effettuerà il conteggio dell'indennità prevista dall'art. 25 dell'Accordo Nazionale Agenti 2003 considerando l'effetto residuo del portafoglio poliennale emesso fino alla data di entrata in vigore della Legge 40/2007, pur in presenza della rescindibilità introdotta dalla suddetta normativa.

Pertanto, ai fini del conteggio del monte premi previsto dal suddetto articolo, verranno considerate come poliennali le polizze emesse fino al 2 aprile 2007 ed annuali quelle emesse successivamente a tale data, per queste ultime prescindendo dalla durata contrattuale prevista in polizza.

Quanto sopra troverà applicazione con riferimento ad ogni cessazione dall'incarico agenziale in essere antecedentemente alla data di entrata in vigore della Legge 40/2007 e ciascun Agente potrà beneficiarne una sola volta.

Argomento **Nuova remunerazione per le polizze dei Rami Danni No Auto**

Si comunicano le novità inerenti al sistema provvigionale relativo alle polizze dei Rami Danni No Auto in seguito all'accordo tra la Compagnia e il Gruppo Aziendale Agenti.

Le novità saranno a breve recepite dai relativi programmi informatici. Nelle more dell'aggiornamento, sulle polizze emesse saranno conteggiati provvigioni ed incentivi secondo le regole in corso. I relativi conguagli verranno effettuati successivamente, all'aggiornamento dei programmi informatici.

La data di entrata in vigore dell'accordo è l'1/1/2008. Tuttavia, il solo aumento di 4 punti percentuali delle provvigioni di acquisto per le polizze con premio imponibile fino ad € 7.500,00 emesse con durata annuale (vedi lettera A, punto 2, 1° comma) è entrato in vigore con effetto 21/12/2007.

Si riporta di seguito il contenuto dell'accordo.

A) INTERVENTI A CARATTERE PERMANENTE

1. Sistema di remunerazione

Dall'1/1/2008 le polizze verranno distinte tra polizze emettibili con sola durata annuale e polizze per le quali sarà possibile l'emissione anche con durata poliennale.

Questa seconda categoria di polizze è limitata ai contratti con premio imponibile fino ad euro 7.500,00. Sono comunque esclusi i prodotti appartenenti ai rischi Aviazione, Bestiame, Bond, Credito, Cauzioni e Trasporti.

Di conseguenza, i prodotti non aventi queste caratteristiche saranno emettibili solo con durata annuale.

Le regole relativamente al conteggio delle provvigioni rimangono quelle in corso, rapportate alla durata del contratto.

2. Aumento della remunerazione di acquisto

Le polizze emettibili anche con durata poliennale, quando emesse con durata annuale, verranno remunerate con una provvigione ricorrente che, ferme le commissioni di incasso, prevede la provvigione di acquisto incrementata di 4 punti percentuali (in vigore dal 21/12/2007).

Per le polizze con durata annuale, in tacito rinnovo emettibili poliennialmente, fermo il limite di euro 7.500,00 di premio imponibile, già presenti in portafoglio alla data del 21/12/2007, verrà maggiorata la provvigione di 1 punto percentuale; in caso di loro sostituzione, l'aumento di 4 punti percentuali sopracitato è subordinato ad un incremento di premio di almeno il 15%.

3. Sostituzioni di polizze in essere

Nel caso di sostituzione di contratti in essere all'1/1/2008 vale quanto segue:

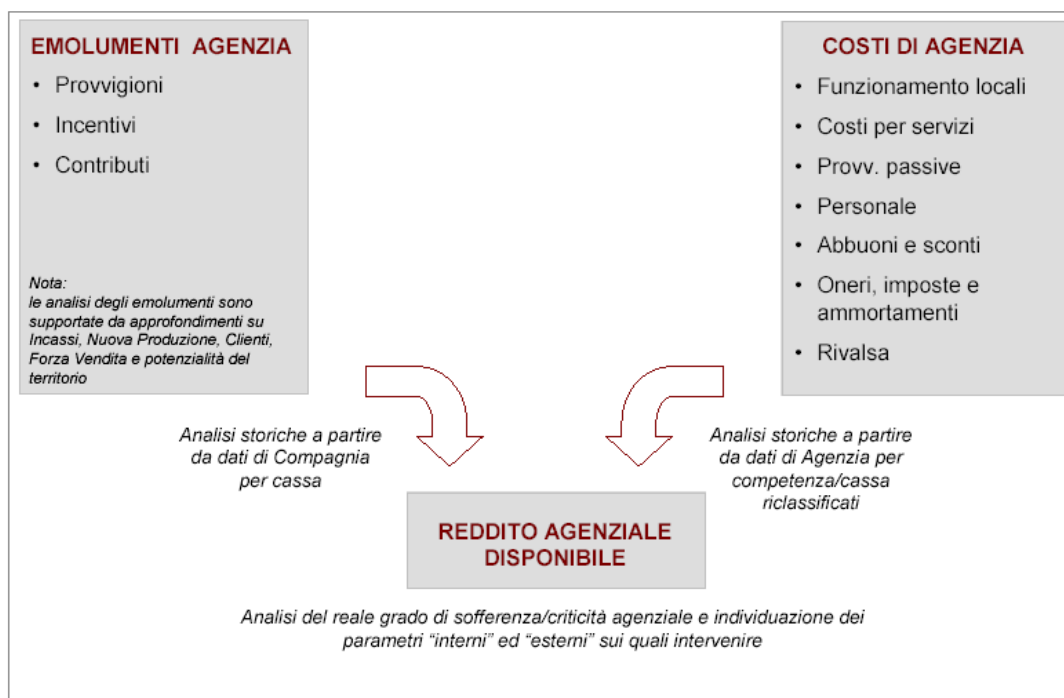
- per i contratti non più emettibili con durata poliennale, sarà possibile emettere, in deroga alle regole di durata, contratti di sostituzione con durata pari alla durata residua del contratto sostituito;
- per i contratti di durata poliennale che vengano sostituiti con contratti di durata inferiore alla residua durata del contratto in corso, la restituzione della provvigione anticipata potrà essere effettuata mediante una rateazione della stessa, da recuperare negli anni successivi, per un numero di anni pari alla durata residua della polizza sostituita. In caso di cessazione della polizza sostituita anticipata rispetto alla durata prevista dal contratto sostituito, il recupero avverrà in un'unica soluzione;
- in caso di sostituzione di polizza in corso da oltre tre anni, con residua durata poliennale, con nuova polizza di durata annuale, è previsto un incentivo pari al 50% della provvigione passiva subordinato ad un incremento del premio in corso di almeno il 15%. Anche in questo caso il recupero del 50% della provvigione passiva seguirà le regole indicate al punto precedente.

ANALISI REDDITIVITA'

AGENZIALE

Processo di analisi

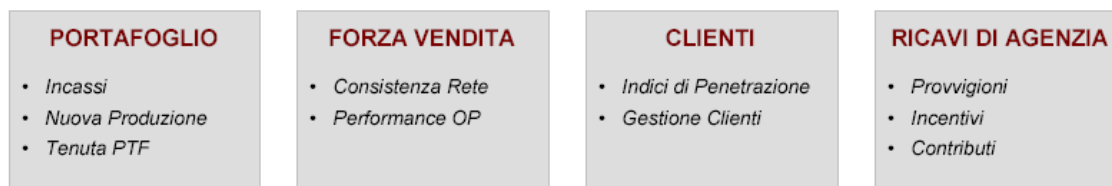
2



Analisi dei ricavi agenziali

3

Ai fini di individuare le criticità di evoluzione del business agenziale si predispose un **report specifico sull'evoluzione nel quadriennio 2005-2008** delle seguenti caratteristiche:



I report sono integrati con informazioni sulle azioni già attuate dalla Network Governance in termini di organizzazione di Agenzia ed eventuale sostegno economico.

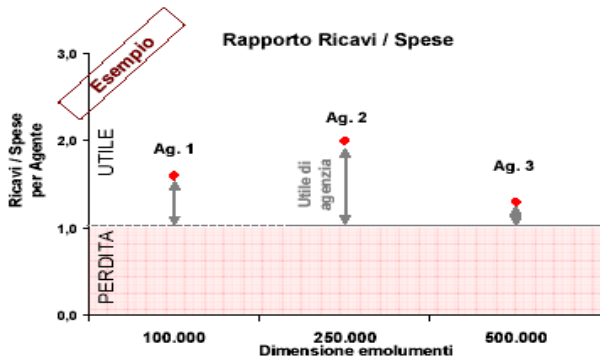
COSTI (in euro)

| CATEGORIA | VOCE | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------------|--|------|------|------|------|
| FUNZIONAMENTO LOCALI | POSTALI | | | | |
| | TELEFONICHE | | | | |
| | ENERGIA ELETTRICA | | | | |
| | AFFITTI PASSIVI | | | | |
| | CANCELLERIA E STAMPATI | | | | |
| | MANUTENZIONE LOCALI | | | | |
| | MANUTENZIONE STRUTTURE IMMOBILIARI (RIPARAZIONI) | | | | |
| | ASSICURAZIONI | | | | |
| | CONDOMINIALI | | | | |
| | PULIZIA UFFICI | | | | |
| | TELEFONICHE RAZIONALI | | | | |
| | RISCALDAMENTO | | | | |
| | ACQUA | | | | |
| | BOLLI | | | | |
| | CANONI DI ASSISTENZA | | | | |
| SPESSE PER SERVIZI | COLBORI | | | | |
| | ACC. BENI INF. SVI | | | | |
| | ONERI DIVERSI DI GESTIONE | | | | |
| | ELABORAZIONI CONTABILI | | | | |
| | COMPENSO PROFESSIONISTI | | | | |
| | PRESTAZIONI VARIE | | | | |
| | SPESE LEGALI | | | | |
| | ELABORAZIONE PAGHE E CONTRIBUTI | | | | |
| | ALTRE PRESTAZIONI DI SERVIZI | | | | |
| | RIME. SPESE AMMIN. | | | | |
| | RAPPRESENTANZA | | | | |
| | OMAGGI | | | | |
| | MANUTENZIONE E RIPARAZIONI AUTO IN COMODATO | | | | |
| | CARBURANTI | | | | |
| | ALTRI ONERI AUTOVETTURA | | | | |
| AUTOSTRAGE | | | | | |
| SPESSE VIAGGI | | | | | |
| SPESSE DI SOGGIORNO | | | | | |
| RIMBORSI SPESE PASSIVE | | | | | |
| SPESE PARTECIPAZIONE CONGRESSI E CONI | | | | | |
| SPESE TAXI E TRASFERIMENTI | | | | | |
| SPESE PARCHEGGIO | | | | | |
| ABBONAMENTI E RIVISTE | | | | | |
| PUBBLICITA' PROMOZIONALE | | | | | |
| SOPRAVVIVENZE PASSIVE | | | | | |
| CONTRIBUTI SINDACALI AGENTE | | | | | |
| QUOTE ASSOCIATIVE | | | | | |
| COMPENSA TERZI | | | | | |
| AGGIORNAMENTO SOCI | | | | | |
| RAIUSOCI | | | | | |
| SPESSE VARIE | | | | | |
| PROVV. PASSIVE A COLLABORATORI | | | | | |
| PROVVIGIONI AD INTERMEDIARI | | | | | |
| PROVV. PASSIVE DOASSI | | | | | |
| PROVV. PASSIVE BROKERS | | | | | |
| STIPENDI | | | | | |
| PERSONALE | INPS | | | | |
| INAIL | | | | | |
| ACCANTONAMENTI PER T.F.R. | | | | | |
| ALTRI COSTI PERSONALE | | | | | |
| ABBUONI E SCOMI | SCOMI DI ACQUISIZIONE | | | | |
| ABBUONI PASSIVI SU INDISSO PREMI | | | | | |
| RIVALSA | RIVALSA | | | | |
| IMPOSTE, ONERI E AMMORTAMENTI | AMM. IMP. GENERALI | | | | |
| | AMM. ORDINARIO MACCH. ELETTR. ELETTRON. | | | | |
| | AMM. ORDINARIO MOBILI E ARREDI | | | | |
| | AMM. SP. INFANNO | | | | |
| | AMM. SPESE RAPPRESENTANZA | | | | |
| | AMM. MANUTENZIONE BENI DI PROPRIETA' | | | | |
| | AMM. ATTREZZATURE VARIE | | | | |
| | AMM. BENI - 1.000.000 | | | | |
| | IMPOSTE E TASSE DETRIBILI | | | | |
| | IMPOSTE DI REGISTRO | | | | |
| CCIAA | | | | | |
| IMPOSTE DI BOLLO | | | | | |
| TASSA SMALTIMENTO RIFIUTI | | | | | |

DATI RICHIESTI ALLE AGENZIE
(flessibilità nella scelta delle singole voci e del criterio cassa/competenza)

Reddito agenziale disponibile

Il reddito agenziale disponibile è ottenuto come differenza tra i ricavi agenziali ed i relativi costi. Attraverso l'analisi di opportuni indicatori di costo / ricavo, si ottiene una chiave di lettura del grado di criticità/sofferenza a livello di reddito agenziale e delle relative cause.



Il rapporto Ricavi/Spese può fornire una prima indicazione del grado di criticità del reddito agenziale.

Individuare le aree di intervento per affrontare in maniera strutturale le criticità alla base dei problemi di redditività agenziali

ESEMPI ANALISI COSTI / RICAVI AGENZIA IN DIFFICOLTA'

Esempio di report di sintesi agenziale 7



Il report è costituito da una prima sintesi, suddivisa in tre parti:

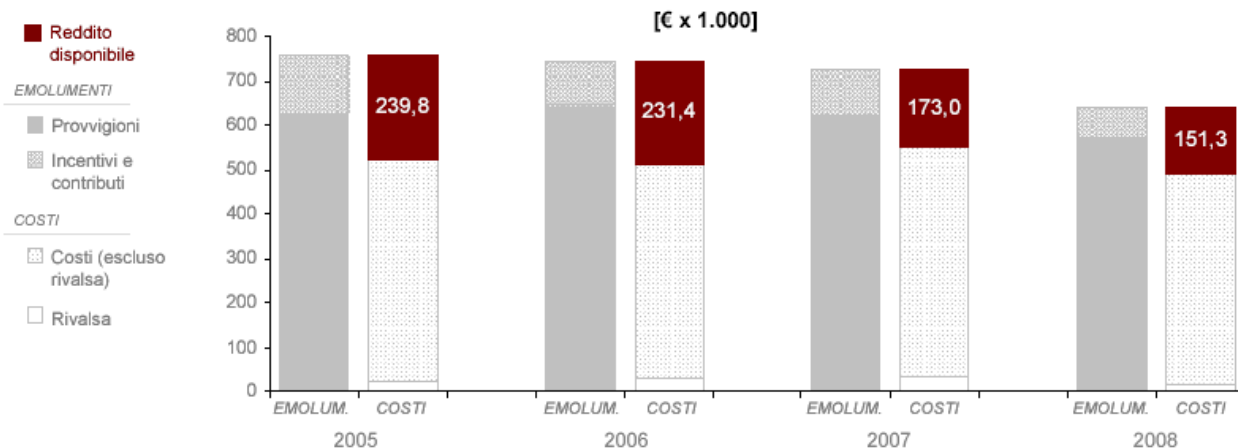
- Dati anagrafici dell'agenzia 2008**
Contiene i dati che caratterizzano l'agenzia, il territorio in cui opera, la dimensione del PTF e la forza vendita.
- Note e disposizioni già effettuate**
Breve descrizione degli avvenimenti più significativi e delle azioni già intraprese dalla Compagnia nei confronti dell'agenzia.
- Sintesi grafica indicatori**
Prima indicazione dell'andamento, nell'ultimo anno e nell'ultimo quadriennio, di alcune grandezze significative delle performance dell'agenzia e della zona di riferimento.

a cui seguono le sezioni di dettaglio relative a:

- Emolumenti
- Overview (Vita, Danni No Auto, Auto)
- Forza vendita e gestione clienti
- Dati mercato
- Incassi Vita e conservazione PTF
- Nuova produzione Vita
- Conto economico Danni
- Incassi Danni No Auto
- Nuova Produzione Danni No Auto
- Risparmio Gestito

Esempio A - Reddito disponibile agenziale 2005-2008

REDDITO DISPONIBILE AGENZIALE 2005 - 2008



| REDDITO DISPONIBILE* | 239,8 | 231,4 | 173,0 | 151,3 |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| EMOLUMENTI* | 760,0 | 743,5 | 724,3 | 641,6 |
| di cui Provvigioni | 626,8 | 646,1 | 622,8 | 572,9 |
| COSTI TOTALI** | 520,1 | 512,0 | 551,2 | 490,3 |
| di cui Rivalsa | 23,6 | 29,3 | 33,2 | 13,8 |

Dati in migliaia di €

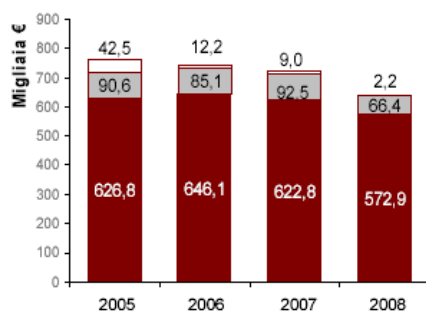
* Reddito disponibile calcolato a partire dagli emolumenti risultanti alla Compagnia, secondo un criterio di cassa

** Costi per cassa;

Esempio A - Analisi degli emolumenti

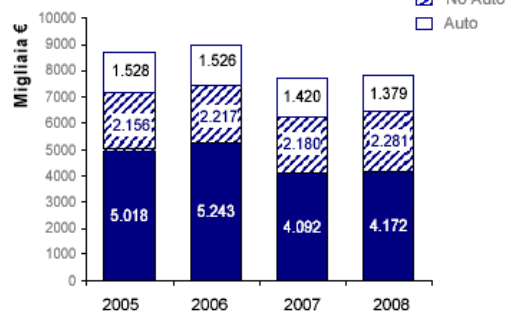
9

Emolumenti 2005 - 2008 (dati per cassa)



| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| PROVV. | 82,5% | 96,9% | 86,0% | 89,3% |
| VITA | 105,4 | 96,3 | 93,6 | 92,0 |
| DANNI | 521,4 | 549,9 | 529,2 | 480,9 |
| INCENTIVI | 11,9% | 11,5% | 12,8% | 10,4% |
| VITA | 32,3 | 36,2 | 42,4 | 22,3 |
| DANNI | 58,3 | 49,0 | 50,1 | 44,2 |
| CONTRIB. | 5,6% | 1,6% | 1,2% | 0,3% |
| VITA | 7,5 | 1,3 | 0 | 2,2 |
| DANNI | 35 | 10,8 | 9 | 0 |

Incassi 2005 - 2008

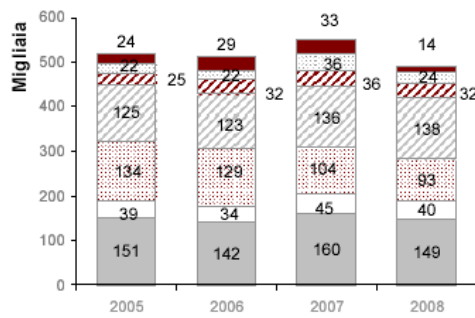


Progressiva contrazione degli emolumenti

Note:

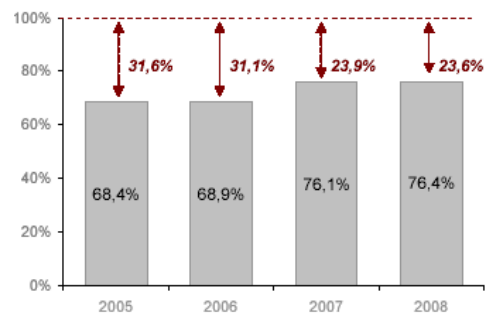
- calo del preconto danni non auto nel 2008
- rallentamento del realizzo dei target Vita
- progressiva riduzione del portafoglio auto

Costi agenziali 2005 – 2008 (dati per cassa)



| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|---------------------------------|--------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|
| TOT. | 520,1 | 512,0 (-1,6%) | 551,2 (+7,7%) | 490,3 (-11,1%) |
| FUNZ. LOCALI | 29,1% | 27,8% | 29,1% | 30,4% |
| COSTI PER SERVIZI | 7,6% | 6,7% | 8,2% | 8,3% |
| PROV. PASSIVE | 25,7% | 25,3% | 18,9% | 19,1% |
| PERSONALE | 24,1% | 24,1% | 24,8% | 28,1% |
| ABBUONI E SCONTI | 4,8% | 6,3% | 6,6% | 6,4% |
| ONERI, IMPOSTE E AMMORT. | 4,2% | 4,2% | 6,5% | 5,0% |
| RIVALSA | 4,5% | 5,7% | 6,0% | 2,8% |

Incidenza costi su emolumenti 2005 - 2008

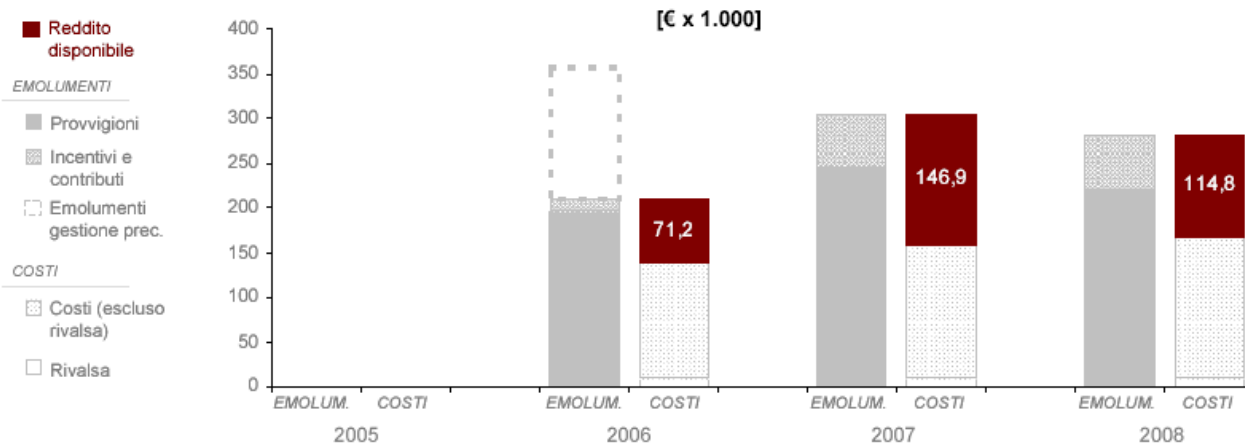
**Contrazione dei costi agenziali nel 2008**Note:

- rilevante peso dei costi per funzionamento locali (con intento chiusura locale nel 2009)
- significativa incidenza degli abbuoni e sconti sui costi
- peso contenuto della rivalsa nel 2008

PRINCIPALI EVIDENZE 2009 (DATI AD APRILE)

| | AGENZIA | | ZONA ISPETTIVA | |
|-------------------|--------------|--------------|----------------|---------------|
| | INCASSI | PRODUZIONE | INCASSI | PRODUZIONE |
| TOT VITA | 1,6% | 4,8% | -18,2% | -24,2% |
| TOT DANNI NO AUTO | -16,6% | -40,6% | -1,5% | -37,3% |
| TOT AUTO | -11,4% | -37,6% | -6,0% | -28,3% |
| TOTALE | -7,7% | -8,2% | -9,8% | -28,3% |

REDDITO DISPONIBILE AGENZIALE 2005 – 2008



| | | | | |
|-----------------------------|--|-------------|--------------|--------------|
| REDDITO DISPONIBILE* | | 71,2 | 146,9 | 114,8 |
| EMOLUMENTI* | | 209,4 | 304,6 | 281,1 |
| di cui Provvigioni | | 195,7 | 244,8 | 220,7 |
| COSTI TOTALI** | | 138,2 | 157,7 | 166,4 |
| di cui Rivalsa | | 8,9 | 8,9 | 8,9 |

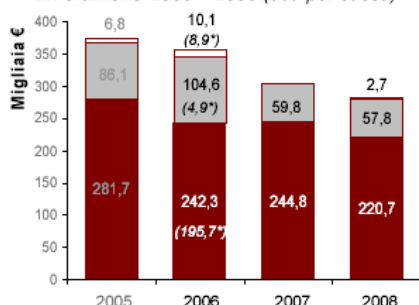
Dati in migliaia di €, riferiti alla sola gestione corrente

* Reddito disponibile calcolato a partire dagli emolumenti risultanti alla Compagnia, secondo un criterio di cassa

** Costi per competenza;

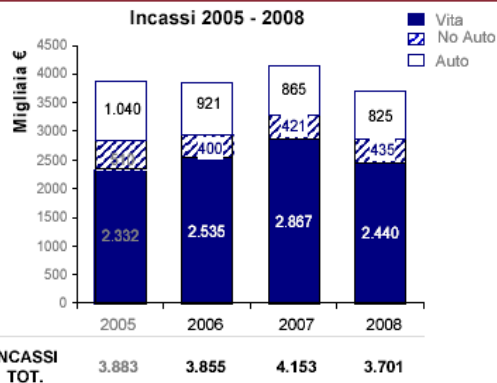
Esempio B – Analisi degli emolumenti

Emolumenti 2005 – 2008 (dati per cassa)



| | | | | |
|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| EMOL. TOT. | 374,6 | 357,1 | 304,6 | 281,1 |
| VITA | 146,8 | 165,1 | 132,7 | 112,7 |
| DANNI | 227,7 | 192,0 | 171,9 | 168,5 |
| PROVV. | 75,2% | 67,9% | 80,4% | 78,5% |
| VITA | 96,4 | 88,2 | 89,9 | 76,3 |
| DANNI | 185,3 | 154,2 | 154,9 | 144,4 |
| INCENTIVI | 23,0% | 29,3% | 19,6% | 20,5% |
| VITA | 49,7 | 76,6 | 42,8 | 34,9 |
| DANNI | 36,4 | 28,1 | 17,0 | 22,8 |
| CONTRIB. | 1,8% | 2,8% | 0,0% | 0,9% |
| VITA | 0,6 | 0,4 | 0 | 1,5 |
| DANNI | 6,1 | 9,7 | 0 | 1,2 |

Incassi 2005 - 2008

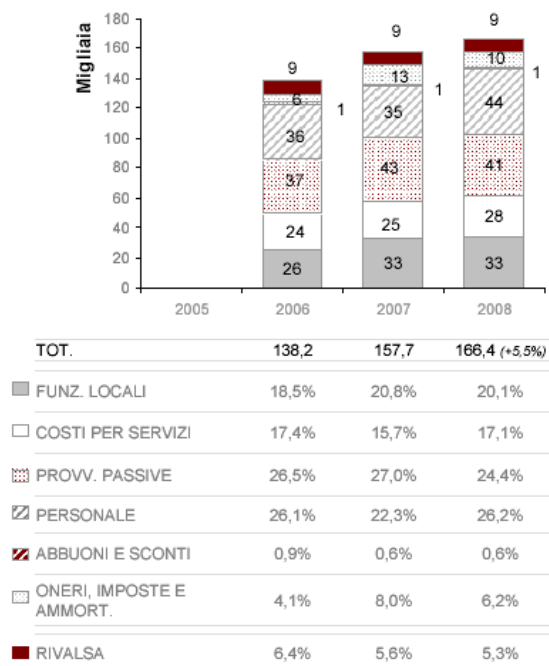


Progressiva flessione degli emolumenti

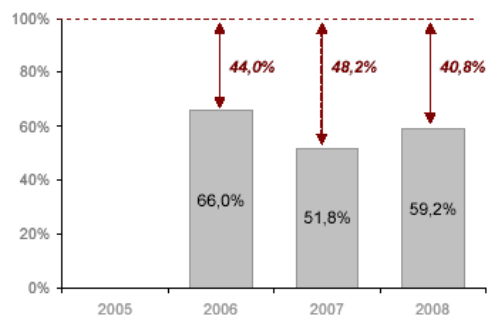
Note:

- difficoltà nello sviluppo del portafoglio Vita e Danni (sofferenza nel comparto Auto)
- incassi preponderanti sul comparto Vita che evidenzia criticità di gestione (uscite premature, riscatto capitali in scadenza, incassi PIP)
- nuova produzione Vita in flessione nel 2008 (trend che prosegue nel 2009) con mancato realizzo dei target
- importante contributo degli incentivi agli emolumenti

Costi agenziali 2005 – 2008 (dati per competenza)



Incidenza dei costi su emolumenti 2005 - 2008



Progressivo incremento dei costi agenziali.

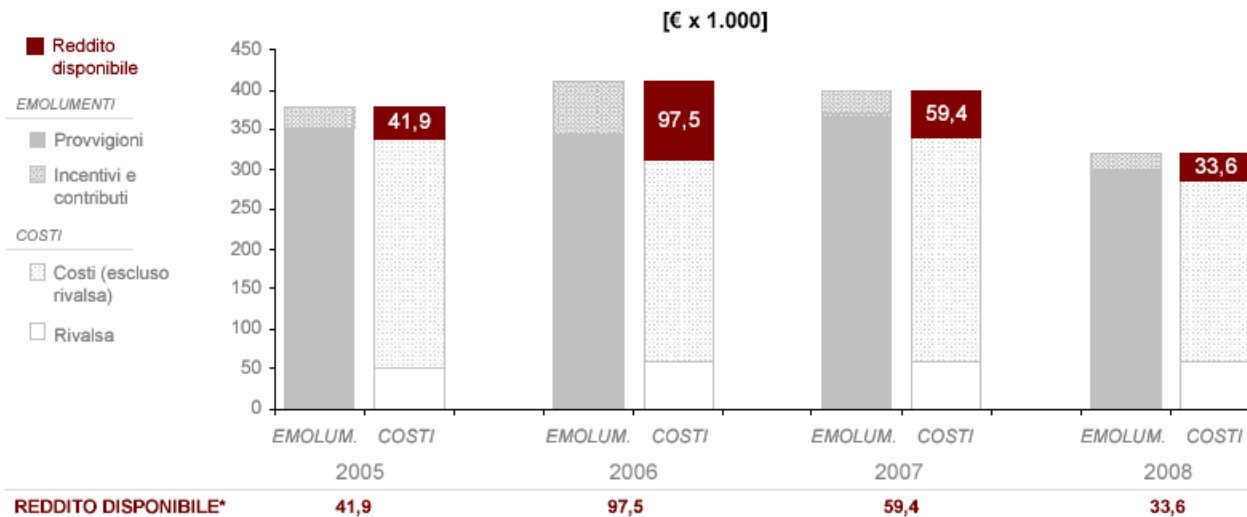
Note:

- **contenuta incidenza** dei costi sui premi incassati (4,5% nel 2008) ed emolumenti (59,2% nel 2008)
- **crescita** dei costi del personale
- **rilevante incidenza** delle provvigioni passive sui costi totali

PRINCIPALI EVIDENZE 2009 (DATI AD APRILE)

| | AGENZIA | | ZONA ISPETTIVA | |
|-------------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| | INCASSI | PRODUZIONE | INCASSI | PRODUZIONE |
| TOT VITA | -25,8% | -47,9% | -4,7% | -7,3% |
| TOT DANNI NO AUTO | -4,8% | -39,6% | -0,2% | -28,5% |
| TOT AUTO | -6,7% | -34,2% | +1,6% | -18,4% |
| TOTALE | -19,4% | -46,0% | -2,1% | -11,9% |

REDDITO DISPONIBILE AGENZIALE 2005 - 2008



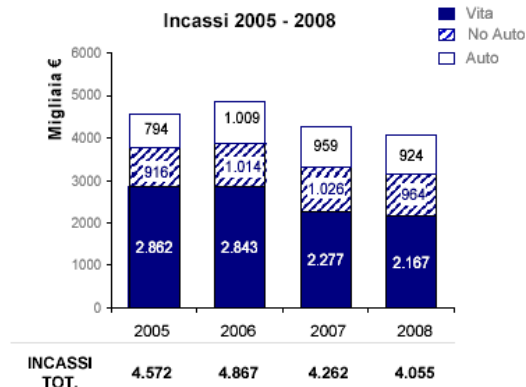
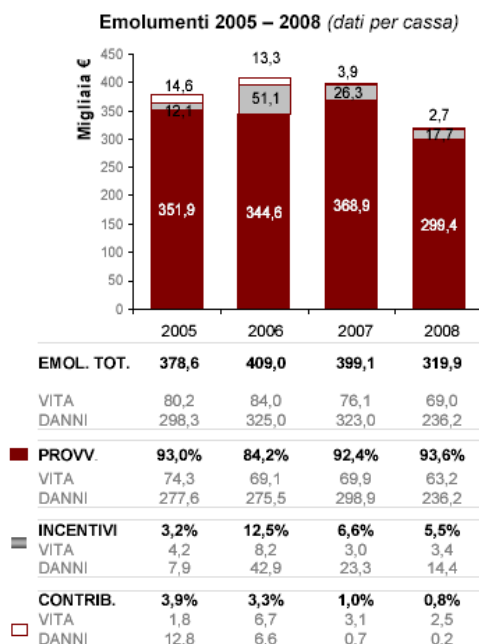
| | | | | |
|----------------------|-------|-------|-------|-------|
| REDDITO DISPONIBILE* | 41,9 | 97,5 | 59,4 | 33,6 |
| EMOLUMENTI* | 378,6 | 409,0 | 399,1 | 319,8 |
| di cui Provvigioni | 351,9 | 344,6 | 368,9 | 299,4 |
| COSTI TOTALI** | 336,7 | 311,5 | 339,7 | 286,2 |
| di cui Rivalsa | 49,9 | 59,2 | 59,2 | 59,1 |

Dati in migliaia di €

* Reddito disponibile calcolato a partire dai dati di Compagnia relativi agli emolumenti, secondo un criterio di cassa;

** Costi per competenza;

Esempio C - Analisi degli emolumenti

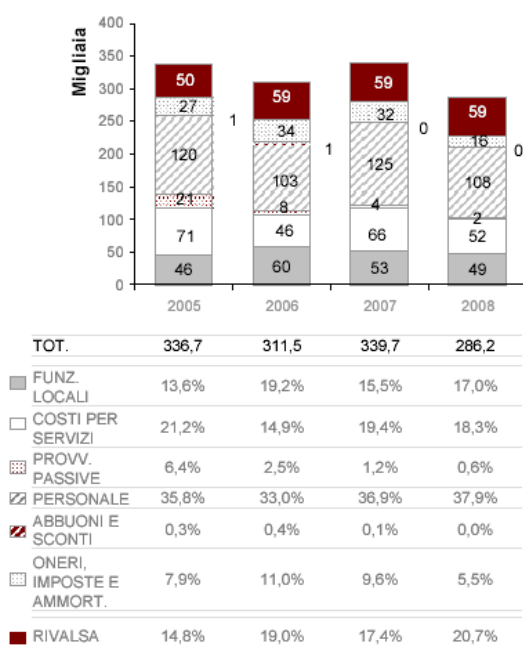


Flessione degli emolumenti nell'ultimo biennio che ha riguardato sia provvigioni che incentivi.

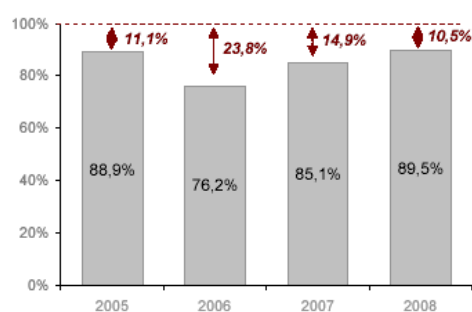
Note:

- significativa flessione delle provvigioni precontate Danni No Auto
- contrazione del portafoglio Vita e Danni
- nuova produzione in flessione con sistematico non raggiungimento dei target Vita e Danni

Costi agenziali 2005 – 2008 (dati per competenza)



Incidenza dei costi su emolumenti 2005 - 2008



I costi agenziali presentano un trend altalenante con il 2008 in significativa flessione.

Note:

- rilevante incidenza della rivalsa e dei costi del personale sui costi totali

finito di stampare nel febbraio 2010
Tip. Le Papier – Castel Maggiore (BO) – 051/700596