

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

.....Noi siamo convinti che "il mandato debba essere proposto con maggiore trasparenza ed accettato con maggiore consapevolezza", perché oltre che 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".

... 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.

....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.

Il presidente
Vincenzo Cirasola

L'obiettivo 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 migliore, con la consapevolezza che **molto dipenderà da noi stessi**.

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**.



VADEMECUM PER GLI AGENTI DELLE GENERALI

**“Consigli utili
per migliorare
il futuro
dell’agente-imprenditore”**

ESTRATTO DELLO STATUTO DEL “GAA GENERALI”

Art. 2 - SCOPI - Il Gruppo Aziendale, perseguendo gli scopi dei sindacati di categoria, tutela nell'ambito del settore aziendale gli interessi morali, professionali ed economici, individuali e collettivi di competenza

Art. 3 - ASSOCIATI ORDINARI - DOVERI ED OBBLIGHI

.....L'iscrizione al GAA-Generali comporta l'osservanza di tutte le norme dello Statuto, delle deliberazioni degli organi preposti e degli accordi intervenuti fra GAA-Generali e Mandante. ...

L'associato ha il dovere di partecipare attivamente alla vita associativa del GAA-Generali, con particolare riguardo alle assemblee di Zona ed informare i vari organi circa eventuali violazioni degli accordi nazionali ed aziendali di cui sia a conoscenza.

a cura del GAA Generali
Gruppo Aziendale Agenti
delle Assicurazioni Generali

VADEMECUM PER GLI AGENTI delle GENERALI

**Consigli utili per migliorare il futuro
dell'agente-imprenditore**

a cura del Gruppo Aziendale Agenti Generali

**APPROVATO ALL'UNANIMITÀ
DAL "CONSIGLIO DIRETTIVO"
RIUNITO A BOLOGNA IL 13 - 14 OTTOBRE 2003**



**GRUPPO AZIENDALE AGENTI DELLE ASSICURAZIONI GENERALI
31021 MOGLIANO VENETO (TV) – Via Marocchessa, 14 – tel. 041 5494497/4489/4823
fax 041/5494633 www.gaagenti.it**

PRESENTAZIONE

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 rimbrottarci?**

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 dalla L. 48/79 (agenti di assicurazione) e dalla L. 792/84 (mediatori di assicurazione, c.d. *brokers*). Dette normative prevedono che le relative attività siano consentite esclusivamente agli iscritti ai relativi albi professionali, cui è possibile accedere previa valutazione del possesso di determinati requisiti professionali, morali e personali.

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) 1994 “***è agente di assicurazione colui che, iscritto all'Albo nazionale degli agenti di assicurazione, 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).

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 parasubordinati 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 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 ***“SÌ” 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” 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 “di-gnità” 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, ecc.**).
- Il numero delle Agenzie monomandatari nel **1995** era di **24.010**, nel **2002** era di **16.500** circa. Un ecatombe cau-

sata in gran parte dalle acquisizioni e fusioni per incorporazioni tra Compagnie (Fondiarica-Milano-Previdente; RAS-Lavoro e Sicurtà – L'Italica; AXA-Abeille-UAP-Allsecures; Cattolica – Duomo; 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. Il fenomeno non si è ancora arrestato, perché presto assisteremo l'assestamento sul territorio delle agenzie a seguito delle ultime fusioni (SAI-Fondiarica) e acquisizioni (Unipol-Winterthur).

- 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, nonostante non sia avvenuta alcuna fusione, si è verificata una reale diminuzione di agenzie: nel 1995 c'erano circa 850 agenzie con 1500 agenti, oggi ci sono circa 750 agenzie, sempre con il medesimo numero di agenti, 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 e non più sul ragguagliato; diminuzione del 17% delle provvigioni d'incasso a seguito del conferimento graduale dei nuovi capitalati che a partire dalla fine del 1997 ad oggi ha

“colpito” circa il 65% delle agenzie; accorpamenti e affiancamenti fatti alla “cieca” 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 bisognerà considerare le implicazioni che porterà alla nostra attività la futura legge di implementazione della **Direttiva sulla Intermediazione Assicurativa - DIA- n. 2000/92**, che dovrà essere recepita dal nostro ordinamento giuridico entro **gennaio 2005**, la quale prevede ulteriori adempimenti a carico dell’agente.

A tal proposito, a titolo esemplificativo, raccomandiamo 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, in riferimento alla scheda del compendio relativa alla registrazione degli incassi tramite assegni bancari, ricordiamo che, essendo l’agenzia sempre responsabile del buon fine degli stessi, è consigliabile predisporre un timbro da ap-

porre sulla quietanza con la seguente dicitura: **la garanzia è subordinata al salvo buon fine dell'assegno n°ABI.....CAB.....**

Inoltre riteniamo assai 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 che è stato appena rinnovato.

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;
- Prendere parte a corsi di formazione per migliorare la propria preparazione professionale 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**", sen-

za 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, a nostro avviso indispensabili per società che dovranno restare in piedi, a volte, per decine d'anni.

VALUTAZIONE OGGETTIVA: IPOTESI DI REDDIVITÀ DELL'AGENZIA

Per valutare la redditività dell'Agenzia e quindi quella della quota di partecipazione alla gestione della stessa è opportuno farsi comunicare dall'Ispettore di Direzione, o da chi per esso, le provvigioni lorde liquidate alla precedente gestione nell'an-

no 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.

A secondo della documentazione fornitaci a tale riguardo possiamo fare per la redditività due tipi di valutazione:

- 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 anno 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, importanti e da valutare con estrema attenzione, sono quelli sotto riportati:

Per la parte **RICAVI**:

- **le provvigioni lorde percepite** dalla Mandante sia da Generali S.p.A. (per i rami danni) e da Generali Vita S.p.A. (per il ramo vita), dai Coassicuratori, da Simgenia per i singoli Agenti, ecc.

Per la parte **COSTI**:

- il canone di locazione dei locali Agenziali (verificare scadenza del contratto);
- 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, ecc.) GE PROTER;
 - spese telefoniche, (linea fissa e cellulari);
 - 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 IRAP;
 - cauzione Agenzia;
 - provvigioni passive;
 - pulizia uffici;
 - 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. È 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;
- **sospesi di cassa:** 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, fax, fotocopiatrice, 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% invece che 12% e vita 3,3% invece che 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

È riferita alla 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**): su quest'importo possiamo ipotizzare un risultato (netto da imposte) oscillante dal **10% al 25%** (di norma su **100 €** di ricavi lordi **75/90 €** sono costi vari ed imposte che ovviamente possono variare in relazione alla situazione fiscale del singolo Agente).

Oltre a quanto sopra possiamo fare sempre un'ulteriore **valutazione sintetica** rilevandola dal mod. 172 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 **10%** (tenendo conto del tipo di mandato vecchio o nuovo).

Questa variabile è in funzione di:

- della percentuale di portafoglio gestita direttamente dall'Agenzia, escluso quindi quello amministrato da broker o subagenti o altri terzi, come di seguito meglio specificato;
- dell'apporto delle provvigioni d'acquisto e quindi alla produttività dell'Agente e della Sua Organizzazione Produttiva;
- dall'entità del portafoglio che tanto più è elevato tanto più riduce la percentuale di cui sopra.

Dall'importo così ottenuto calcolare dal **10%** al **25%** di redditività netta come sopra indicato.

Calcolo approssimativo delle provvigioni lorde: se in possesso del solo **mod. 172** sarà possibile fare un calcolo approssimativo di liquidazione di provvigioni lorde utilizzando un programma in excel (vedi fac-simile - all.to n° 3) che sarà inviato a tutti gli associati via intranet e che sarà inoltre a disposizione presso la segreteria del GAA. 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 ovviamente non tengono conto dei costi collegati e tra questi le provvigioni liquidate a terzi: organizzazione produttiva, Sub-Agenti, Broker, ecc.

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 (c.d. elementari) 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.

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 della produzione e d'incasso che è

assunta e/o gestita direttamente dall'Agenzia e quella tramite SubAgenti, l'Organizzazione Produttiva ecc. e questo:

- per il ramo vita la produzione assunta dall'O.P. si rileva dal mod. 172;
- mentre per gli altri rami è rilevabile per i SubAgenti dal mod. 11 (incassi e provvigioni) e per tutti gli altri SubAgenti, Broker, ed altri è necessario risalire alla contabilità dell'Agenzia al piano dei conti in GE PROTER (provvigioni a terzi);
- oppure attraverso i dati Agenziali o Direzionali del conto BR BROKERS per quanto incassato e quindi calcolare le relative provvigioni d'incasso passive;
- per le provvigioni attive da coassicuratori nostra delega il conto CO vari in contabilità Direzionale e/o Agenziale;
- verificare per la **redditività futura** dei rami elementari 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 per il portafoglio dei **rami vita ed elementari la sua duration** (se lunga maggior rivalsa e viceversa).

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/o corporate.

Valutare il posizionamento dell’Agenzia nel mercato e nel proprio territorio agenziale e quindi le possibilità d’ulteriore espansione, in che rami, e le risorse umane che servono per poter coprire le necessità operative della zona.

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 consegnato dall’Ispettore di Direzione. 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 portare con sé tramite richieste di passaggio di polizze, quando esce, perché nominato agente in un’altra agenzia. Se questa fetta di portafoglio si limita solo ai familiari 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 e normative. Non viene mutato il capitolato provvisoriale già in corso, ma ci sarà unicamente la variazione del socio/i, senza o con la liquidazione delle indennità di risoluzione.
- 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 (uno dei 30 collaboratori di Visco)** 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 dati analitici ed informazioni è sempre utile confrontarsi con i rappresentanti del Gruppo Agenti o del Sindacato di categoria.

CONCLUSIONI

Ci auspichiamo che questo vademecum potrà 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 da 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 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 ocularietà, 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 possibile controversie.

In caso di controversie i colleghi demandano la risoluzione agli organi statuari 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.

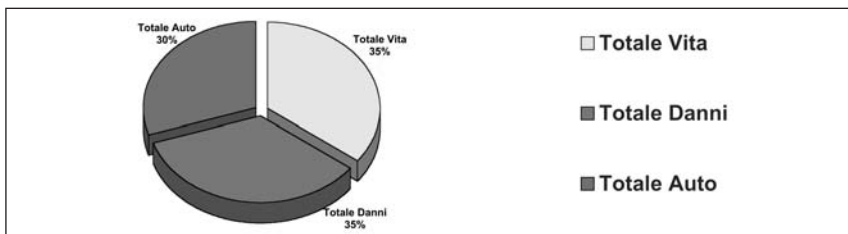
In entrambi i casi, comunque, prima di formalizzare la richiesta l'Agente sarà messo in condizione di acquisire tutti gli elementi utili per la sua valutazione.

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

da Sintesi 16
Novembre 1997

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



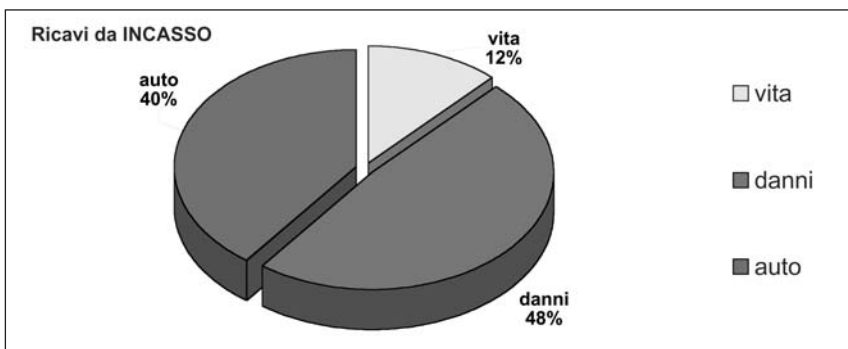
NOTE PER LA COMPILAZIONE

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)

Ramo Vita	
Vita individuali P.A., P.U.R., e F.I.P.	32.610
- di cui Pr.Unici ricorrenti	2.070
- di cui F.I.P.	840
- di cui Vita tradizionali	29.700
Vita Indiv. Premi Unici	
Totale Vita	32.610
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	4.800
Trasporti	17.000
Aviazione e Bond	1.300
Grandine	1.000
Tutele Giudiziaria	1.000
Altri Rami	1.000
Totale Danni	131.100
Ramo Auto	
R.C. Auto	90.000
R.D. Auto	18.000
Totale Auto	108.000
Totale Portafoglio	271.710



Ipotesi di risultati commerciali anno successivo		
RAMO VITA		
Risultati Vita Budget Annuì	150.000	<i>inserire qui</i>
Risultati Vita Budget Unici	1.000.000	<i>inserire qui</i>
% Risultati O.P	60%	<i>inserire qui</i>
% Risultati Agenzia	40%	
% Prodotti Nuova Generazione	70%	<i>inserire qui</i>
% Prodotti Tradizionali	30%	
RAMO DANNI		
Risultati Danni Budget Annuì	120.000	48.000
	al 300%	al 100%
% di produzione RIFORMA / Tot	50%	<i>inserire qui</i>
% di produzione NUOVA	50%	
	<i>inserire qui</i>	
Durata media rinnovo polizze rif.	6	anni

NOTE PER LA COMPILAZIONE

- 1) I valori dei budget vita da inserire devono essere presi dal modello 172 nella colonna budget vita annui e unici dell'esercizio in corso o appena chiuso.
- 2) per i valori della cella % risultati o.p. inserire il dato presente nel modello 172 (in basso a destra) % mix O.P. (cosa hanno fatto i produttori in % nell'esercizio in corso o in quello appena concluso).
- 3) per la % di premi annui fatti con prodotti tradizionali e non, prendere come riferimento i dati del mod 172 (in basso a sinistra) dell'esercizio in corso o di quello appena concluso. Fra i premi annui classici mettiamo solo quelli che daranno provvigione di incasso 3,3 (es 13 tb3, 8 d riv, integrazioni, tar 35).
- 4) RAMO DANNI: nella compilazione mettere nella cella con valore 300 % il budget incentivati e nella colonna 100 % sarà automaticamente calcolato un valore che verosimilmente si avvicina a quello reale depurato della triplicazione (valore sul quale viene calcolata la provvigione di acquisto).
Nel riquadro % mettere quanto si ipotizza di fare con produzione da riforma.
- 5) per le riforme il n° di anni inserito influenzerà le provvigioni di acquisto.

Risultato Acquisto diretto e indiretto, vita e danni.			
RAMO VITA			
Risultati Vita Budget Annui	150.000	€	22.050,00
Risultati Vita Budget Unici	1.000.000	€	10.000,00
% Risultati O.P	70%	€	8.662,50
% Risultati Agenzia	30%	€	13.387,50
% Prodotti Nuova Generazione	70%	€ 5.512,50	€ 8.662,50
% Prodotti Tradizionali	30%	€ 3.150,00	€ 4.725,00
RAMO DANNI			
Risultati Danni Budget Annui	130.000	52.000	
	al 300%	al 100%	
	totali	€ 27.456,00	
% di produzione RIFORMA / Tot	30%	€ 5.616,00	
% di produzione NUOVA	70%	€ 21.840,00	
Durata media rinnovo polizze rif.	6	anni	

Provvigioni derivanti dall'incasso del portafoglio		
€ 271.710,00	32.610	vita
	239.100	danni + auto
Ipotesi provvigioni minime al raggiungimento dei budget (provvigioni di acquisto)		
€ 32.050,00	Ramo Vita	
€ 27.456,00	Ramo Danni	
Risultato complessivo ricavi lordi		
€	331.216,00	
% rendita su valore PTF	9,5%	
INCREMENTO Risultato da Incentivo		
		Vita
		Danni
Totale	€	331.216,00

N.B. Non sono rappresentati i valori di incremento da incentivi in quanto variano in modo significativo da agenzia ad agenzia

Ognuno inserirà i suoi dati in base ai propri obiettivi/risultati

FAC-SIMILE

MODELLO 172 - 2003

data stampa: 31/12/2003

(importi espressi in Euro)

RAMI	INCASSI		
	es. in corso 31/12/2003	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			
Infortuni	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

(segue a pag. 35)

RAMO VITA-PRODUZIONE BUDGET

	TOTALE		<i>di cui O.P.</i>		<i>di cui Ag.</i>	<i>Mix%</i>
	es. in corso	Target	es. in corso	es. in corso	O.P.	
Premi Annui	0	150.000	90.000	60.000	60%	
- di cui Premi Annui	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-PRODUZIONE BUDGET

	TOTALE			<i>di cui O.P.</i>		<i>di cui Ag.</i>	<i>Mix%</i>
	es. in corso	Target	%	es. in corso	es. in corso	O.P.	
Premi Annui	0	0	***	0	0	***	
- di cui Premi Annui	0	***		0	0	***	
- di cui P.U.R.	0	***		0	0	***	
- di cui F.I.P.	0	0	0	0	0	***	
- di cui Coll. Puro rischio	0	***	0	0	0	***	
Premi Unici	0	0	***	0	0	***	
- di cui Collettive	0			0	0	***	

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

Incarico conferito a società regolarmente costituite 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 – **È 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.**

È 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, purchè 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.

Finito di stampare nel mese di gennaio 2004
da  **ANCORA** Arti Grafiche - Milano

