

# Professione assicuratore: ma in Italia quanto vale?

**Mobilità elevata. Retribuzioni con parte variabile molto limitata. Compensi più bassi rispetto a britannici, danesi, americani, giapponesi. E gli attuari tra le professioni più richieste.**

VITTORIO VIANO

**N**el mondo globalizzato, le retribuzioni del settore assicurativo hanno componenti diverse ma «In Italia la parte variabile dello stipendio è meno importante di quanto non sia nel mercato americano o giapponese, se non addirittura in molti Paesi della stessa Unione europea», dice Carlo Caporale, responsabile di Robert Half Financial Services Group. «Nel settore però c'è una notevole vivacità di mercato che dipende da una parte dal fatto che alcune compagnie straniere hanno fatto investimenti in Italia; dall'altra da come cambiano i profili professionali, che si stanno sempre più sprovincializzando e lasciano quel mondo chiuso che sono state le assicurazioni per adeguarsi agli standard europei». Le indicazioni raccolte dalla società di *head hunting* Robert Half International sul-

le retribuzioni del settore finanziario prendono in esame le fasce retributive, minime e massime, che riguardano alcune figure professionali repute particolarmente interessanti dal mercato assicurativo.

«Questo mercato è fatto di persone, vale a dire professionisti, che ogni 5/6 anni si mettono in gioco», continua Caporale, «e ci sono tre elementi da tenere in considerazione. Il primo riguarda la composizione della retribuzione, dove si è tenuta molto bassa la parte variabile perché il mondo assicurativo italiano trascura le capacità produttive del singolo. Non a caso, a Londra o a New York il bilanciamento tra la retribuzione fissa e quella variabile è molto spostato verso quest'ultima, come non è mai avvenuto, e non avviene, da noi. Il secondo elemento riguarda invece gli

## ATTUARI E MANAGER ASSICURATIVI

Ruolo/Funzione	Retribuzione fissa		Variabile (range) %
	MIN	MAX	
<b>ATTUARIATO</b>			
Resp. Servizio Attuariato	50K	100K	0-20%
Attuario	35K	45K	0-10%
<b>ASSUNZIONE</b>			
Direttore Servizio Assuntivo	50K	100K	0-20%
Resp. Assunzione di sSgmento	40K	60K	0-10%
Assuntore	30K	45K	0-10%
<b>LIQUIDAZIONE</b>			
Direttore Ufficio Sinistri	50K	90K	0-20%
Corrispondente Sinistri di Direzione	40K	70K	0-10%
Liquidatore	30K	50K	0-10%
<b>AREA MANAGER</b>			
Area Manager Vita	40K	70K	0-20%
Area Manager Danni	40K	70K	0-20%

Fonte: Robert Half International (K=migliaia di euro)

### DIFFERENZE

Nella tabella in alto, i risultati delle indicazioni raccolte da Robert Half International. La percentuale variabile dello stipendio è notevolmente più ridotta della media degli stipendi europei nel settore assicurativo.



attuari, che essendo specialisti presenti in numero molto limitato sul mercato sono ricercati e quindi ben retribuiti. Il terzo è che in un mercato che certo non si può definire gigantesco, e in aggiunta è stato caratterizzato dalle fusioni, abbiamo rilevato una notevole e inaspettata mobilità».

**STIPENDI MEDI** Quanto agli stipendi medi, sono ricavabili da una recente indagine di Mercer Italia sulle «Politiche retributive 2008 per gli uomini chiave in Italia» che oltre alle rilevazioni sull'anno in corso comprende le previsioni per il prossimo, a proposito del trattamento. Il campione su cui si è svolta la ricerca è costituito da 190 aziende che rappresentano i più importanti se non tutti i settori produttivi italiani, anche se con percentuali diverse: automotive, industrial, durable 26%; largo consumo 22%; chimico-farmaceutici 17%; servizi 11%; elettronica 8% e così via. Nella ricerca rientrano aziende a capitale italiano e gruppi multinazionali, che vanno dalle Assicurazioni Generali a Unilever.

Secondo i dati riferiti al 2007, un impiegato (anche gli assicurativi rientrano nel computo) ha guadagnato in media da 24.164 euro a 28.663 euro e a costituire la somma incidono, in percentuale, per l'84% lo stipendio di base, per il 10% i benefit, per il 4% le Aga (Annual guaranteed allowance,

o detrazioni annue garantite), per il 2% dagli Sti (Short term incentive, o incentivi a breve termine). Un «quadro» ha percepito mediamente da 57.749 a 79.124 euro, mentre per un dirigente la retribuzione varia da 89.275 a 131.463 euro, con una diversa distribuzione di valori tra stipendio base, Aga, Sti.

Nella ricerca sono due i modelli riconoscibili: il primo costituito dalla prevalente attenzione riservata alle professionalità più qualificate mentre il secondo, come spiega Francesco Lamanda, amministratore delegato di Mercer Italia, «è quello della presa in carico, dal punto di vista gestionale, di tutte le risorse più comuni nelle aziende di servizi e in quelle dove la delocalizzazione del lavoro è possibile solo limitatamente, per esempio per vincoli tecnologici».

Ma in un mondo in cui si cerca di risparmiare sui costi della mano d'opera assumendo dipendenti dai mercati emergenti (vale a dire nei Paesi che non sono ancora entrati a far parte del mondo indu-

striale occidentale), si è poi costretti a robusti investimenti per assumere personale di coordinamento, e per la formazione. Di conseguenza, sia per l'uno sia per l'altro modello di riferimento, Lamanda aggiunge che «non è più utilizzabile il criterio d'inflazione programmata come ancoraggio delle previsioni di politica retributiva: sono infatti determinanti le logiche di differenziazione degli approcci per gestire le varie diversità professionali, di regione e di prodotto».

**INCREMENTI RETRIBUTIVI** Per Angelo De Filippo, Human capital leader di Mercer, per neutralizzare gli effetti della Finanziaria 2007 sommati a quelli dell'inflazione sulla retribuzione, sarebbe necessario nella retribuzione un fabbisogno di incremento lordo che può essere valutato in un 7,4% per i dirigenti, 5,2% per i quadri, 4,3% per gli impiegati, ma si dovrebbero considerare anche altre opzioni di politica retributiva come utili se non indispensabili per neutralizzare la perdita del potere d'acquisto. Dalle indicazioni fornite dalle aziende prese a campione, a proposito degli incrementi retributivi che sono stati ottenuti dalla categoria nel biennio 2006-2007 con le previsioni relative al 2008, risulta inoltre che le aziende tendono a far assorbire nel contratto di lavoro appena siglato almeno il 50% degli aumenti concessi in precedenza.

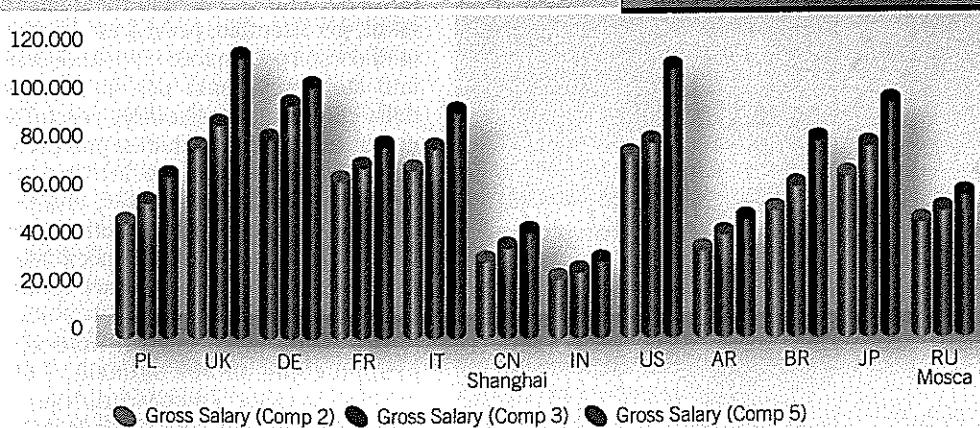
Significativo è infine il raffronto tra le retribuzioni percepite, nel mondo, da dipendenti che ricoprono funzioni analoghe ma in Paesi diversi: per esempio i cosiddetti quadri. Per cui agli italiani, che percepiscono da un minimo intorno ai 57 mila euro a un massimo di 79 mila euro all'anno, risultano superiori i compensi britannici, danesi, americani e giapponesi, nell'ordine. Tutti gli altri sono inferiori (ma si tratta di Paesi emergenti), con distanze siderali che separano le nostre retribuzioni dai poco più di 20 mila euro percepiti in India, oppure dai 40 mila ottenuti in Cina, dove le rilevazioni sono state effettuate nella città di Shanghai. □

#### COMPARAZIONE

A fianco, Carlo Caporale, responsabile di Robert Half Financial Services Group. A destra, Francesco Lamanda, amministratore delegato di Mercer Italia. In basso, gli stipendi dei quadri italiani comparati con quelli mondiali.



#### LA RETRIBUZIONE DEI QUADRI A CONFRONTO



Fonte: Mercer Italia