# Indagine retributiva

## Ania SAFE - Deloitte

Ania SAFE

Ania
Associazione Nazionale
fra le Imprese Assicuratrici

SERVIZI

# CONTESTO

L'**Indagine retributiva che Ania SAFE svolge in collaborazione con Deloitte Consulting** nasce per agevolare le Compagnie Assicurative nel conoscere le **principali dinamiche ed evidenze del mercato** in termini di **trend organizzativi** e in ottica di **Total Reward** e nel comprendere il proprio **posizionamento retributivo** rispetto **al mercato** e in termini di **equità interna**.

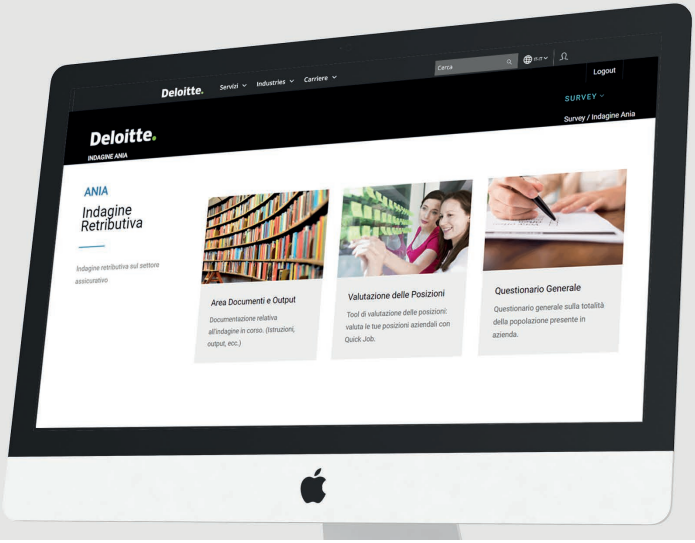
L'Indagine permette, infatti, di partecipare, ogni anno, ad un **osservatorio** privilegiato e **dedicato al settore**, raccogliendo e confrontando i dati di buona parte dei principali player del mercato assicurativo. Nella XXIII edizione, ad esempio, i partecipanti costituivano un campione con il **73% di rappresentatività del settore assicurativo italiano**, percentuale che sale all'**82%** in termini di **rappresentatività della popolazione dirigenziale** del campione nel settore.

Oltre ad ottenere informazioni di dettaglio circa i **sistemi di incentivazione** adottati dalle aziende del campione e sul posizionamento dei **ruoli chiave** rispetto al mercato, le aziende partecipanti possono ottenere un'analisi dell'evoluzione del **contesto normativo** in termini di best practice del mercato.

Ai vantaggi citati, si aggiungono gli **output *core*** dell'Indagine, derivanti dall'elaborazione dei dati ricevuti e che permettono di ottenere una panoramica varia e dettagliata da più punti di vista.

Le modalità di interazione, comunicazione, raccolta dati e gestione del processo di indagine vengono effettuate attraverso un **portale web dedicato**, in modo da dare piena tutela della privacy dei dati trattati.

- Autenticazione tramite *username* e *password* dedicate (MFA – Multi Factor Authentication)
- Trasmissione dei dati protetta da crittografia (SSL)
- Utilizzo di *firewall*
- Sistema di *backup* giornaliero e settimanale per la salvaguardia dei dati




* L'intero processo di gestione e trattamento dei dati avviene in maniera conforme al Regolamento Europeo n. 2016/679, General Data Protection Regulation.

# INDAGINE RETRIBUTIVA ANIA SAFE/DELOITTE

## Momenti chiave dell'iniziativa

### Gruppo di Lavoro – preview tematiche

Prima dell'inizio dell'indagine si riunisce il Gruppo di Lavoro composto dai **principali player del settore assicurativo** per discutere delle più rilevanti tematiche che coinvolgono il settore e che verranno analizzate e elaborate dall'iniziativa. Rappresenta un momento per recepire le esigenze e gli input da parte dei partecipanti.

### Gruppo di Lavoro – preview output

A conclusione dell'indagine, si riunisce nuovamente il Gruppo di Lavoro al fine di discutere in merito ai risultati emersi dalle analisi e di **raccogliere le esigenze dei partecipanti** relative agli output dell'Indagine.

### Evento di presentazione

I dati emersi dall'indagine vengono presentati durante un evento a cui sono invitati **tutti gli associati di Ania**. I dati vengono presentati anche alla luce dei **trend di mercato**.

# INDAGINE RETRIBUTIVA ANIA SAFE/DELOITTE

## Dati in input dell'indagine

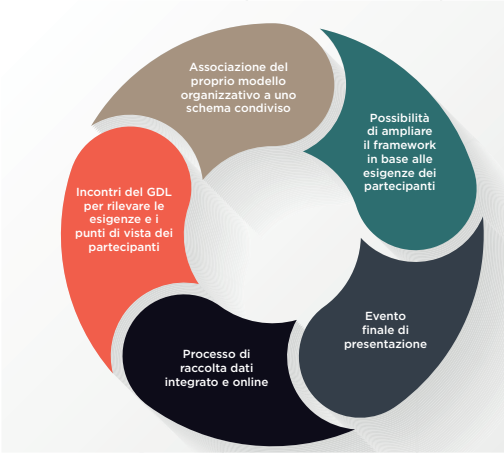
L'indagine si articola attraverso le seguenti attività:

### 1. Questionario

Il Questionario è finalizzato al reperimento delle informazioni qualitative e quantitative atte a contestualizzare le dinamiche interne al settore assicurativo, cogliendo la specificità di ogni Impresa partecipante.

### 2. Associazione delle posizioni

Il matching delle posizioni avviene attraverso un catalogo delle posizioni composto da profili guidati (strutturato in job standard e relativa chart) e offre un'omogeneità del risultato, pur non perdendo le peculiarità di ogni singola Impresa




### 3. Raccolta dati

La raccolta dei dati retributivi dei titolari delle posizioni organizzative censite e valutate viene realizzata tramite uno specifico file Excel che raccoglie informazioni relative a dati anagrafici (età, anzianità aziendale, genere, titolo di studio, provincia di lavoro), componenti retributive (RAL e retribuzione variabile di breve e di lungo termine), benefit (casa, auto, polizze vita, polizze malattia, polizze infortuni, fondo pensione), altri istituti (Bonus di ingresso, Patto di Non Concorrenza, Bonus retention, Indennità di posizione) e Personale Più Rilevante o Risk Taker

# ASSOCIAZIONE DELLE POSIZIONI: IL JOB CATALOGUE E LE POSIZIONI TIPICHE DEL SETTORE

Il **matching delle posizioni** avviene attraverso un catalogo delle posizioni, il **Job Catalogue**, il quale permette ai partecipanti, seguendo delle **procedure guidate**, di creare, modificare, valutare e collegare le proprie posizioni organizzative al **catalogo delle posizioni standard**, permettendo così un'**omogeneità del risultato**, pur non perdendo le **peculiarità di ogni singola Impresa**. Il Job Catalogue viene **aggiornato ogni anno** a seconda delle nuove Job Standard emerse nell'anno e delle esigenze espresse dai partecipanti nel corso del Gruppo di lavoro e, in generale, dell'Indagine.
Ogni Job Standard è:

- descritta tramite una **Job Description** e una scheda di valutazione o **Job Chart**;
- associata ad un determinato **Sottomestiere**, il quale è contenuto in una più ampia Famiglia Professionale o **Mestiere**.

**Tecnica**

**Processo :** Negoziazione Esterna **Mestiere :** Liquidazione **Sottomestiere :** Liquidazione Danni

**Responsabile Sinistri**

**Codice:** 60LIQ3

**Scopo**

Garantire la formulazione delle politiche di trattazione e liquidazione dei sinistri di competenza e garantire la corretta applicazione delle politiche approvate, curando la minimizzazione dell'onere di contenzioso.

**Aree di responsabilità**

Garantire la formulazione delle politiche di trattazione e liquidazione dei sinistri con particolare riferimento agli aspetti di costo, velocità di liquidazione, precontenzioso, contenzioso e servizio, provvedendo alla revisione periodica dello stesso. Contribuire all'elaborazione delle politiche di riserve e assicurarne la corretta applicazione. Garantire, nel rispetto delle politiche di liquidazione, il coordinamento e l'ottimizzazione del relativo processo, per il tramite della struttura interna ed esterna dedicata, nell'ambito delle rispettive competenze e limiti di valore, assicurando la congruità delle valutazioni dei sinistri e l'assistenza alla clientela e alla rete periferica. Assicurare il necessario supporto ed uniformità di indirizzi tecnici centro-periferia, predisponendo e attuando le opportune iniziative di formazione e addestramento della rete esterna. Assicurare l'adeguatezza qualitativa e quantitativa dei professionisti esterni, definendo gli standard di servizio e di costi richiesti e valutandone nel merito l'operato e le parcelle.

**Guida alla valutazione**

Per il volume economico fare riferimento ai sinistri liquidati.

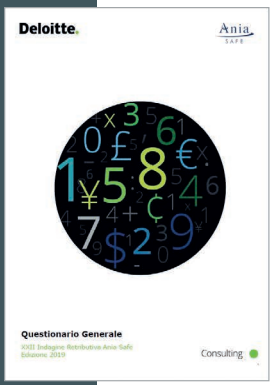
*Esempio di job description*

Il Job Catalogue conta **13 Famiglie Professionali o Mestieri**, per un totale di circa **142 Job Standard**.

# INDAGINE RETRIBUTIVA ANIA SAFE/DELOITTE

## Overview degli output

Attraverso l'analisi dei dati ottenuti nel corso dell'Indagine, vengono elaborati numerosi output, i quali permettono ai partecipanti di avere sia una panoramica complessiva delle politiche retributive del mercato, sia una visione di dettaglio sulle singole posizioni in termini di equità interna e di confronto con il campione.
Gli output standard elaborati per l'indagine retributiva sono strutturati in:




### 1. Analisi dei dati del Questionario Generale

Il Questionario Generale è volto alla raccolta delle informazioni che contestualizzano le dinamiche interne al settore assicurativo, cogliendo la specificità di ogni Impresa partecipante.
"**Questionario Generale**": vengono fornite le elaborazioni dei dati trasmessi attraverso la compilazione del questionario on-line:

- Dati di sintesi e di organico del campione di Imprese partecipanti.
- Turnover, assunzioni e promozioni.
- Strumenti di Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane.
- Prassi e Politiche Retributive.
- Focus su Talenti, New Ways Of Working: Impatti HR e Reward & Benefit, Mobilità Internazionale, Flexible Benefits, Call Center, Sales Incentives, Regolamento IVASS N.38\2018, Equity, PPR e Gender Pay.
- Evidenza e analisi dei benefit forniti dalle imprese partecipanti in area: Previdenziale/ Assicurativa, Finanziaria, Servizi, Istruzione, Tempo Libero e Facilitazioni e Sconti.

## 2. Dati retributivi

Le analisi di seguito sviluppate si riferiscono ai dati dei titolari delle posizioni organizzative censite e presenti in banca dati.

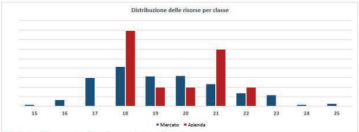
- **Analisi per classe per la popolazione Dirigenti e Non Dirigenti** (cfr. "***Analisi Classe***", "***Analisi per Classe Job aree***"): viene fornita, per ogni classe, la numerosità del campione (#aziende e #titolari), l'inquadramento contrattuale tipico, l'età media, l'anzianità aziendale media e i riferimenti di mercato (d1, q1, media, mediana, q3, d9) per Retribuzione Annua Lorda (RAL) e Retribuzione Globale Annua (RGA) del mercato Dirigenti e Non Dirigenti. Nell'analisi per classe la numerosità del campione impatta sui risultati delle elaborazioni.

**Indagine Retributiva 2020**

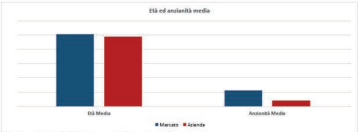
***Interpretazione grafica dei dati relativi a composizione, età ed anzianità del campione selezionato***

*Gli output vengono forniti in forma aggregata e senza alcuna raccomandazione che potrebbe essere considerata consulenza per la gestione del personale o indicazione utile a fini del controllo dei costi*

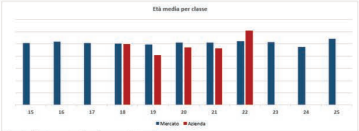
**Dirigenti**



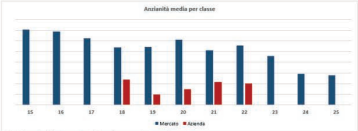

Distribuzione delle risorse aziendali per classe e confronto con il mercato.




Età ed anzianità media totale delle risorse aziendali e confronto con il mercato.




Età media delle risorse aziendali per classe e confronto con il mercato.



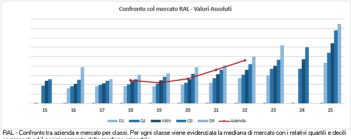

Anzianità media delle risorse aziendali per classe e confronto con il mercato.

**Indagine Retributiva 2020**

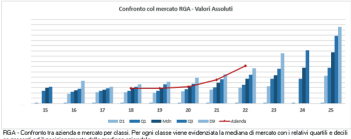
***Interpretazione grafica dei dati relativi al confronto retributivo azienda/mercato del campione selezionato***

*Gli output vengono forniti in forma aggregata e senza alcuna raccomandazione che potrebbe essere considerata consulenza per la gestione del personale o indicazione utile a fini del controllo dei costi*

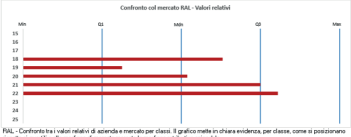
**Dirigenti**




RAL - Confronto tra azienda e mercato per classi. Per ogni classe viene evidenziata la mediana di mercato con i relativi quartili e decili se presenti ed il posizionamento della mediana aziendale.




RGA - Confronto tra azienda e mercato per classi. Per ogni classe viene evidenziata la mediana di mercato con i relativi quartili e decili se presenti ed il posizionamento della mediana aziendale.

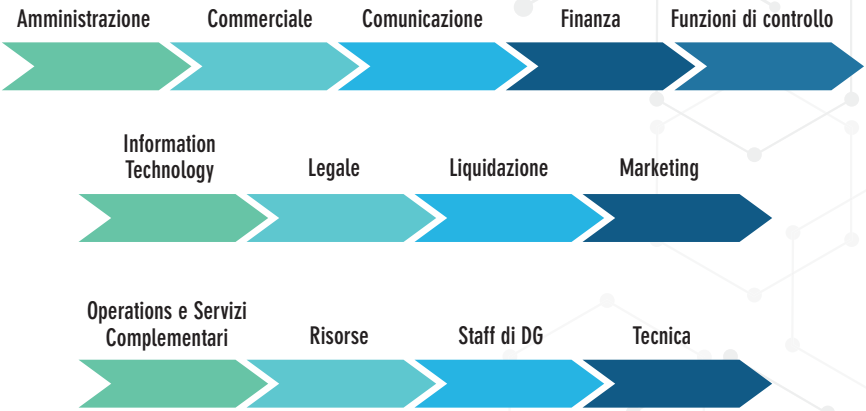



RAL - Confronto tra i valori relativi di azienda e mercato per classi. Il grafico mette in chiara evidenza, per classe, come si posizionano rispetto ai quartili e alla mediana di mercato mercato la mediana retributiva aziendale.

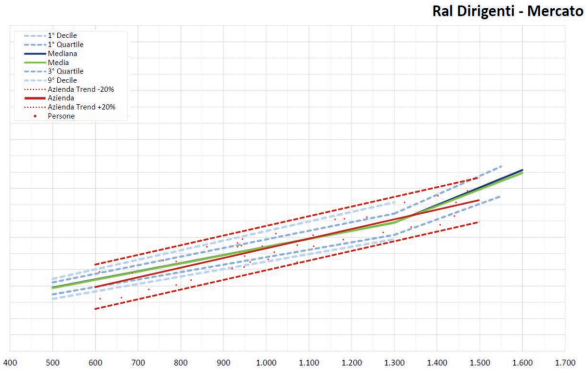
RGA - Confronto tra i valori relativi di azienda e mercato per classi. Il grafico mette in chiara evidenza, per classe, come si posizionano rispetto ai quartili e alla mediana di mercato mercato la mediana retributiva aziendale.

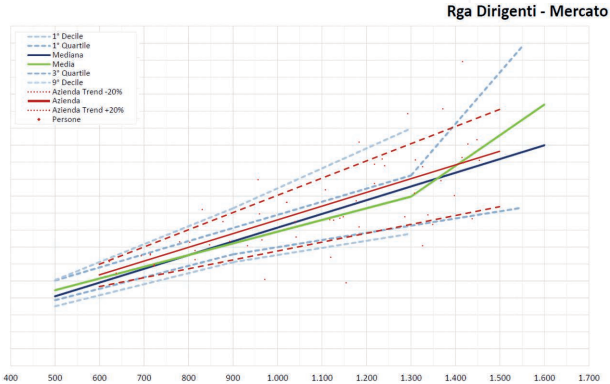
- **Analisi per mestiere**: viene fornita una analisi di dettaglio relativa al "matching" effettuato per singolo mestiere e per sottomestiere presente all'interno del Job Catalogue di riferimento.

Rispetto all'Analisi per classe, viene fornito un maggiore dettaglio, dato dall'aggregazione del dato per famiglia professionale (o "mestiere"). In particolare, le famiglie professionali proposte nell'Indagine sono:



- **Mercati retributivi per la popolazione "Dirigenti" e "Non Dirigenti"** (cfr. ***"Mercato Dirigenti", "Mercato Non Dirigenti"***): vengono fornite le strutture retributive elaborate per punti del mercato Dirigenti e Non Dirigenti per Retribuzione Annua Lorda (RAL) e Retribuzione Globale Annua (RGA). Viene utilizzato l'approccio della regressione lineare per la rappresentazione delle rette di mercato: ogni Impresa nel mercato pesa 1 e viene rappresentata con una unica retta.Vengono fornite le equazioni lineari per la rappresentazione dei diversi riferimenti di mercato prodotti.



- **Analisi per Job Standard Dirigenti e Non Dirigenti** (cfr. "***Analisi per posizione***"): per ciascuna figura professionale proposta nel Job Catalogue - distinguendo tra dirigenti e non dirigenti e visualizzando il dato sia per classe di appartenenza sia complessivamente per Job Standard - vengono forniti:

la numerosità del campione (#aziende e #titolari)

l'inquadramento contrattuale tipico

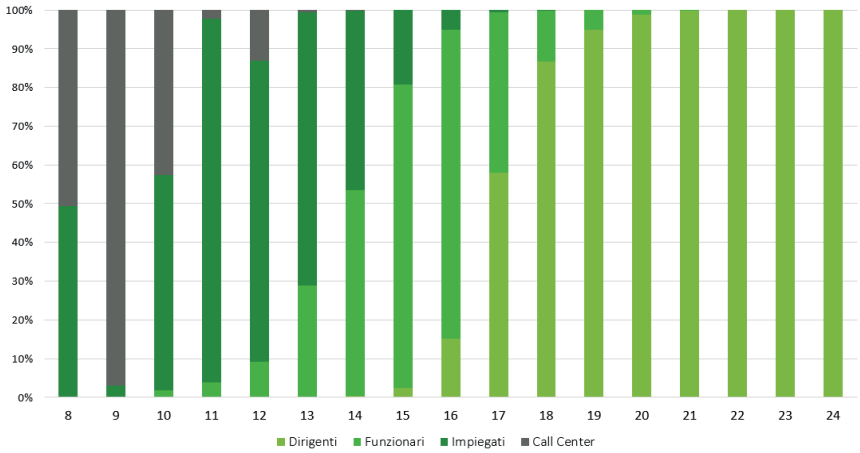
il ruolo tipico

l'età media

l'anzianità aziendale media

i decili, quartili, la media e la mediana, ove la numerosità campionaria lo consente, per Retribuzione Annua Lorda (RAL) e Retribuzione Globale Annua (RGA)

- **Distribuzione dell'inquadramento contrattuale per classi di punteggio** (cfr. "***Qualifica per classi***"): viene fornita la distribuzione percentuale delle categorie contrattuali in corrispondenza delle diverse classi, indicando per le qualifiche di dirigenti e funzionari le relative soglie di accesso sia per classe sia per punti.



# CONTATTI

Via Aldo Rossi, 4 - 20149 Milano - Tel. 02694948.1

www.aniasafe.it servizi@aniasafe.it

Copyright © di Ania SAFE. Tutti i diritti riservati