

Anno 103 n. 157
Gennaio-febbraio-Marzo 2026

Pubblicazione trimestrale



L'Agente

di Assicurazione



AUTONOMIA

Plurimandato, Collaborazioni organizzate
Network consortili

16

RELAZIONE
59°
CONGRESSO SNA
di Claudio Demozi

98

CULTURA ASSICURATIVA
Netflix, Prima
l'illusione
di Giacomo Castoldi

120

GRUPPI AGENTI
Quer pasticciaccio
brutto
di Franco Domenico Stagliano

Lo Sna di Demozzi: tra l'arringa del capo e il tramonto dei compromessi

Un leader combattivo intento a cucire un nuovo abito per il Sindacato



A cura di Filippo Guttadauro La Blasca

Esauriti i fasti di un congresso punteggiato da molte luci e altrettanti papillon, la categoria è chiamata a confrontarsi nuovamente con la dura realtà quotidiana: il rapporto con la clientela, le strettoie dei budget e l'annosa questione dei risarcimenti sinistri mai pienamente soddisfacenti per i clienti.

Si torna in agenzia e ci si ritrova, ancora una volta, a interloquire con funzionari dal profilo modesto, meri esecutori di logiche imprenditoriali eterodirette da scaltri amministratori delegati. Questi ultimi, con cinica perizia, dispensano strategie elaborate da evolute Intelligenze Artificiali, volte a tracciare percorsi incentivanti pressoché irraggiungibili e a stringere partnership illusorie con Gruppi agenti che soccombono sistematicamente a tali meccanismi. È il paradosso di chi, pur di accreditarsi come rappresentante dei colleghi, dinanzi a un magro piatto di ceci s'illude - o vuol far credere - di banchettare con ostriche e aragoste.

Eppure, al di là delle dinamiche che viviamo quotidianamente, il cuore dell'evento è racchiuso in quelle quarantacinque cartelle di relazione: non un mero resoconto, ma un lucido esame del percorso compiuto dalla maggiore organizzazione degli agenti italiani dal 2012 a oggi. Claudio Demozzi, pur con qualche capello bianco in più, non ha smarrito l'enfasi né la grinta; al contrario, la sua arte oratoria da "brillante oracolo" appare oggi affinata, dotata di una capacità persuasiva quasi magnetica. Da attore navigato, egli calca la scena con la consapevolezza di chi gode del pieno riconoscimento del proprio pubblico - o meglio, dei propri iscritti - pronti a tributargli ovazioni e a rinnovare il mandato. Tuttavia, emerge il sospetto che, dopo quattordici anni di militanza ininterrotta, anche un leader così carismatico possa avvertire l'umana tentazione di misurarsi con palcoscenici di superiore rilievo, traguardo che la sua capacità strategica renderebbe ampiamente meritato.

Il Presidente ha toccato i nervi scoperti della professione, dalla ridefinizione dei confini tra contrattazione di primo e secondo livello fino ai successi sindacali sulla decontribuzione, ma è sulla figura del "leader combattivo" che ha costruito il suo punto di flesso.

Demozzi ha descritto una distribuzione assicurativa che vive una delle fasi più critiche della sua storia, segnata da uno squilibrio di forze che vede le agenzie pagare il prezzo più alto. Per lo Sna, l'innovazione non può farsi alibi per la compressione dei diritti, né la sostenibilità delle compagnie può essere perseguita scaricando oneri e rischi sugli intermediari. In questo contesto, i diritti non sono concessioni benevole, ma conquiste non negoziabili.

La parte più incisiva dell'intervento ha riguardato la tenuta interna del Sindacato. Con voce ferma, Demozzi ha ribadito che chi non riconosce i principi etici, morali e statutari dell'Associazione deve considerarsi fuori. Calando l'asso, come in una decisiva partita a briscola, ha chiarito che non esistono "zone franche": cariche elettive o presidenze di Gruppi Aziendali non garantiscono alcuna immunità. Il messaggio è perentorio: lo Sna non è un autobus di convenienza su cui salire o scendere a seconda dell'utilità personale. Per quei Presidenti di gruppo che strumentalizzano il Sindacato a discapito della "fami-

glia" degli iscritti, l'impianto statutario è pronto a fare proprie decisioni spiacevoli senza alcuna esitazione.

Il punto di massima tensione, un vero e proprio duello all'O.K. Corral, è stato raggiunto sulla questione del rinnovo dell'Accordo Nazionale Agenti (Ana). Demozzi ha lanciato il "guanto di sfida" ai presenti, chiedendo fino a che punto la categoria sia disposta a spingersi e se sia pronta a interrompere la contrattazione pur di non arretrare sulle tutele. Se le risposte dei Presidenti di Gruppo il giorno seguente sono apparse come timide difese d'ufficio, il passaggio della relazione che resterà scolpito come vincolante per il futuro è il seguente:

"Il Congresso Nazionale, nel riaffermare il carattere inderogabile dei diritti acquisiti e delle tutele sancite dagli accordi nazionali, raccomanda in modo fermo e vincolante a tutte le rappresentanze sindacali aziendali (Gruppi Agenti) di astenersi da qualsiasi forma di contrattazione che comporti arretramenti, compressioni o deroghe peggiorative rispetto ai livelli di tutela esistenti, sia sul piano dei diritti (tutti) che dei trattamenti economici (in particolare le tabelle provvigionali e le indennità Ana)".

L'intera relazione è parsa, in definitiva, la potente arringa di chi intende cucire un nuovo abito per lo Sna, imponendo regole d'ingaggio chiare e una gerarchia di valori che non ammette più atteggiamenti arrendevoli verso le mandanti.



Claudio Demozzi

Costruire il futuro, la libertà professionale passa dall'autodeterminazione



A cura di Filippo Guttadauro La Blasca

Perché la competenza tecnica e le reti d'impresa sono l'unico contrappeso possibile allo strapotere tecnologico e alla centralizzazione delle compagnie

to basato sull'interdipendenza professionale, ovvero sulla pluralità di mandati e sulla tutela del patrimonio dell'agenzia. Se la tecnologia resta controllata solo dalle compagnie, l'agente rischia di diventare un semplice esecutore di budget, facilmente sostituibile.

La nostra strada è l'autodeterminazione imprenditoriale attraverso poli agenziali evoluti. La transizione verso modelli aperti non è più un'ipotesi, è possibile grazie ai diritti conquistati e a norme che ogni intermediario deve conoscere e difendere. In questo senso riconosco all'attuale Presidenza Sna la determinazione nel non cedere le conquiste ottenute. Criticare è facile, mantenere risultati concreti richiede lavoro e coerenza.

I pilastri normativi fondamentali della nostra professione sono i seguenti:

- Legge Bersani (L. 248/2006) che mette fine al monopolio dell'esclusiva. La nullità dell'esclusiva è la base della nostra libertà di proporre la soluzione migliore al Cliente.
- Collaborazioni orizzontali (Art. 22 D.L. 179/2012) che permettono lo scambio di mandati tra agenti, aggirando il controllo totale delle Compagnie. Sono lo strumento principale per contrastare il ricatto del monomandato.

Il settore assicurativo italiano non sta solo cambiando: è in pieno scontro tra due visioni opposte. Da una parte la spinta delle compagnie verso una digitalizzazione centralizzata, che riduce l'atto assicurativo a processi automatizzati; dall'altra, la consulenza di prossimità degli agenti che lavorano sul territorio.

Dopo trent'anni come agente, credo fermamente che conoscere davvero il cliente - capirne bisogni, paure e aspettative - sia un valore che nessuna intelligenza artificiale potrà sostituire. Il rapporto umano, costruito nel tempo, resta la differenza. La sfida per l'intermediario moderno non è solo tecnica, è anche giuridica e sindacale. Non possiamo più accettare una dipendenza economica che soffoca la nostra autonomia, serve un rappor-

- Regolamento IVASS 40/2018 che definisce regole chiare per operare in modo trasparente e multiprofessionale.
- Accordo Nazionale Agenti (ANA) che la nostra "Costituzione". Difendere l'ANA non è nostalgia: è fondamentale per la titolarità dei dati, la certezza delle provvigioni e per evitare clausole e obiettivi unilaterali e dannosi.

Questa architettura normativa è sotto attacco e, paradossalmente, spesso subiamo danni dall'interno della categoria. Dobbiamo denunciare pratiche di accordi aziendali di secondo livello che peggiorano le condizio-

ni rispetto all'Ana. Riterrei opportuno introdurre una norma che preveda la partecipazione di un componente dell'Esecutivo Nazionale Sna, come supervisore o garante nelle trattative di secondo livello che in qualche modo interessino temi di natura generalista. Anche se lo Statuto Sna oggi non lo prevede, è urgente porre un argine. Accordi peggiorativi, anche firmati senza piena consapevolezza, indeboliscono il Sindacato e aprono la strada a condizioni che precarizzano tutti. Ogni accordo aziendale deve essere trasparente, coerente con i principi nazionali e valutato dal gruppo dirigente Sna.

Lo strumento più efficace per gli agenti è l'aggregazione



Il futuro non appartiene ai server delle compagnie né a calcoli fatti solo per massimizzare l'utile degli azionisti, ignorando i territori e il consumatore. Quando l'algoritmo diventa l'unico giudice, il rapporto si svuota e il prezzo si allontana dal bisogno reale e per questo l'agente deve porsi come un contrappeso etico e tecnico: se una tariffa risulta iniqua, l'intermediario deve avere la forza contrattuale per offrire un'alternativa.

Per raggiungere questo obiettivo, lo strumento cardine è l'aggregazione tramite reti d'impresa e consorzi. Secondo gli articoli 2602 e seguenti del Codice civile, il consorzio permette a più imprenditori di istituire un'organizzazione comune per coordinare le proprie attività, preservando la piena autonomia giuridica di ogni partecipante.

La normativa delinea due modelli distinti, l'uno focalizzato sulla gestione dei rapporti tra i soci (es. condivisione di servizi o costi), ottimizzando i processi interni e l'altro imperniato sulla dotazione di un ufficio autonomo e di un fondo consortile per operare direttamente verso i terzi e il mercato come un'entità distinta.

Nonostante il Codice civile riconosca pienamente la validità dei consorzi con attività esterna, l'Ivass ne limita attualmente l'applicazione nel nostro settore. Rivolgo quindi un invito caloroso e accorato allo Sna affinché si faccia promotore di questa istanza. È essenziale che il Sindacato avvii un confronto costruttivo e una decisa interlocuzione con l'Istituto di vigilanza, affinché questa formula venga finalmente sdoganata. Solo attraverso l'impegno attivo della nostra rappresentanza sindacale potremo ottenere il riconoscimento di uno strumento che garantirebbe a tutti gli agenti una reale evoluzione professionale e una maggiore libertà operativa.

Attraverso i consorzi e i poli evoluti, possiamo infatti spostare il valore dal marchio della Compagnia alla reputazione professionale dell'Agenzia e dell'Agente, inoltre uscire dai recinti informatici aziendali e gestire i dati con sistemi di proprietà dell'agente, garantendo la contitolarità reale (Art. 26 GDPR) e riducendo i costi di compliance, oltretutto accedere a mercati specialistici (es. Lloyd's), oggi pressoché preclusi al singolo.

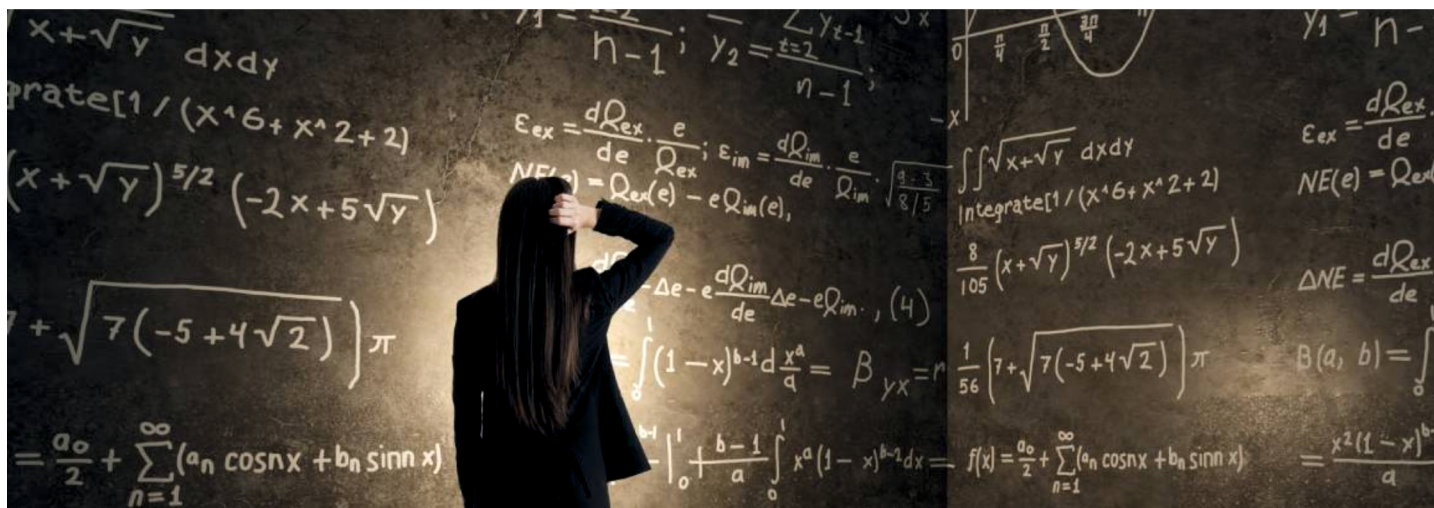
Non accettiamo di essere "ottimizzati" da un algoritmo

In conclusione, di questo ragionamento, dobbiamo passare dalla "consegna del prodotto" tipica di un parasubordinato a provvigioni, alla "riconoscimento del valore" che caratterizza un professionista. Il mercato non è di chi possiede i server, ma di chi possiede la fiducia del cliente. Questa fiducia si difende solo con l'unione, con la competenza tecnica e con il coraggio di rivendicare ogni giorno la propria autonomia. La difesa dell'Ans e la spinta verso nuovi modelli aggregativi sono la stessa battaglia: rifiutiamo di essere semplicemente "ottimizzati" da un algoritmo e riaffermiamo il nostro ruolo guida. La libertà professionale non è un lusso, è la vera garanzia per l'assicurato e la condizione per la sopravvivenza della nostra categoria.

CONFRONTO TRA MODELLI OPERATIVI

CARATTERISTICA	MODELLO TRADIZIONALE (PASSIVO)	MODELLO DI CONSORZIO E LE RETI D'IMPRESA
Focus	Esecuzione del budget della compagnia	Soluzioni e bisogni del cliente
Tecnologia	Strumenti imposti o di proprietà delle mandanti	Scelta libera di piattaforme e Crm di proprietà
Potere negoziale	Individuale e quindi debole	Collettivo più forte
Dato	Patrimonio di fatto della compagnia	Patrimonio di fatto dell'agenzia
Etica distributiva	Forte prevalenza Monomandato	Forte prevalenza Plurimandato e collaborazioni orizzontali

Lo schema suesposto mostra con inequivocabile chiarezza che la categoria deve integrare inizialmente i due modelli con la prospettiva di medio termine di passare da quello tradizionale compagnia-centrico a quello impostato sui consorzi e sui poli agenziali strutturati, decisamente agenzia-centrico.



Unità e misurabilità: una proposta per il futuro delle agenzie

*Trasparenza
contrattuale,
Ccnl unico
e bilateralità
integrata
per rafforzare
lavoro,
competenze
e sostenibilità*

A cura di
Filippo Guttadauro La Blasca

Non ha ricevuto l'attenzione che merita la nota congiunta di Confindustria e Cgil-Cisl-Uil dello scorso 31 luglio 2025, con cui sono stati resi noti i dati raccolti da Inps e Inail per la misurazione della rappresentanza sindacale. Argomento che spero torni alla ribalta perché è un tema che tocca nel profondo la vita dei lavoratori e la tenuta del mercato del lavoro in quanto inerente la misurazione della rappresentanza sindacale. Un punto di svolta è stato l'“Accordo sulla rappresentanza” siglato il 10 gennaio 2014 tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil - il cosiddetto Testo unico sulla rappresentanza - che ha introdotto criteri oggettivi per valutare chi rappresenta davvero i lavoratori e con quale peso.

Quel testo ha tre virtù semplici, ma decisive, la trasparenza, la misurabilità e la coesione. Ha introdotto un meccanismo di certificazione basato su due pilastri paritetici (50% ciascuno): da una parte il numero di iscritti (certificati attraverso i flussi contributivi Inps) e dall'altra il consenso espresso nelle elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (Rsu), convalidato dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro (Inl).

L'idea è chiara: finire con le “autocertificazioni” e fare della rappresentatività una misura oggettiva, ripetibile e verificabile.

Perché questo conta? Perché la trasparenza numerica è la barriera più efficace contro la frammentazione contrattuale e i cosiddetti “contratti pirata”. Se la rappresentanza è misurabile, lo diventa anche la tutela omogenea che ne consegue. Questa l'applicazione pratica del principio dell'art. 39 della Costituzione, che riconosce libertà e autonomia sindacale, ma richiede anche trasparenza nella loro attuazione. Negli anni recenti Cnel, Inps e Inail hanno iniziato a rendere disponibili dati e certificazioni che consentono di leggere la realtà delle coperture contrattuali. Secondo una lettura dei dati Cnel relativa al 2023, i Ccnl siglati dalle principali confederazioni coprirebbero una quota molto rilevante dei lavoratori del settore privato. Questa informazione - utile come indicatore di copertura contrattuale - va però sempre consultata nella sua fonte originale, perché le metodologie di conteggio (lavoratori equivalenti, part-time, somministrati ecc.) influenzano i numeri finali.

In tema di rappresentatività, va inoltre tenuto conto del fatto che le parti di un contratto di lavoro sono, da un lato, i dipendenti e dall'altro i datori e non ci sono dubbi sul fatto che la parte datoriale sia rappresentata in misura largamente maggioritaria dallo Sna che vanta ca. 10.000 iscritti tra agenti e agenzie.

La frammentazione del mondo agenziale e l'errore che commettono i Consulenti del lavoro

Un ambito in cui la questione diventa concreta e urgente è quello delle agenzie di assicurazione in gestione libera. Qui convivono regimi contrattuali diversi: mentre i dipendenti delle compagnie sono coperti da un unico Ccnl di riferimento (Ania e Sindacati Confederali), il mondo agenziale è frammentato su più contratti e organismi bilaterali. Dai dati depositati al Cnel e dalle rilevazioni Inps (flussi Uniemens) per il biennio 2023-2024 - dati che richiedono verifica presso le fonti primarie - risulta una spaccatura quasi speculare tra le due principali organizzazioni di rappresentanza agenziale (i numeri sono qui riportati come stima basata su quei depositi):

Associazione	Riferimento Dati	Agenzie Rappresentate (Stima)	Dipendenti Coperti (INPS/Cnel)	Ente/ Organo Paritetico
Sna	Rapporti Sna/Uniemens	4.700 - 4.800	16.954	Ebisep
Anapa	Studi Confcommercio	5.200 - 5.300	15.355	Enbass

Queste cifre illustrano il paradosso di due contratti distinti, con duplicazione di strutture bilaterali e costi fissi ripetuti per una platea complessiva di poco più di 32.000 lavoratori del settore agenziale privato. Tenuto conto dell'enorme divario di iscritti tra le due sigle, la sostanziale equivalenza dei numeri deriva dalla cattiva interpretazione dei Consulenti del lavoro i quali si ostinano a versare all'Enbass, anziché all'Ebisep, una quota considerevole dei contributi trattenuti alle agenti iscritte Sna.

Per completezza di informazione, riporto di seguito uno schema riassuntivo dei contratti di lavoro utilizzati nel comparto assicurativo a conferma, come dicevo in precedenza, della frammentazione in atto in rapporto al numero di dipendenti complessivi.

Sintesi Tecnica dei Contratti nel Settore Assicurativo

CCNL	Parti Firmatarie	Settore di applicazione	Ente Bilaterale/ Organo Paritetico	Focus e caratteristiche
SNA	SNA Fesica- Confsal	Agenzie di assicurazione private	EPISEP	Primo per dipendenti. Punta sulla specificità e autonomia agenziale
ANAPA	ANAPA Sindacati Confederali	Agenzie di assicurazione private	ENBASS	Riferimento confederale (CGIL, CISL, UIL)
ANIA	ANIA Sindacati Confederali	Compagnie di Assicurazione	Vari/Interni	Regola i dipendenti diretti delle imprese assicurative
ANAGINA	ANAGINA Sindacati di categoria	Agenzie ex INA Assitalia	Fondi dedicati	Contratto specialistico per le reti storiche ex-INA
STUDI MINORI	Associazioni datoriali minori	Studi professionali e piccole agenzie	Vari	Applicazione minoritaria; spesso orientata alla riduzione dei costi

Legittimità legale vs. tenuta strategica

Non si possono negare i benefici concreti derivati dal rinnovo del Ccnl sottoscritto dallo Sna il quale ha prodotto risparmi e tutele reali per gli iscritti. In pressoché tutte le azioni giudiziarie, i tribunali si sono inoltre pronunciati riconoscendo la validità del contratto Sna-Confsal. Tuttavia, vittorie in sede giudiziaria non equivalgono automaticamente a un successo politico e strutturale completo della categoria: la frammentazione continua a disperdere risorse e a indebolire la voce collettiva degli agenti.

Cerchiamo ora di vedere perché la frammentazione, nel quadro sopra descritto, costituisce un problema concreto soprattutto per gli iscritti Sna, tenuto conto che una parte considerevole dei contributi confluisce erroneamente nelle casse di Enbass.

Innanzitutto, perché il mancato incasso delle quote significa pagare le funzioni amministrative, gestionali e infrastrutturali con meno risorse del dovuto, oltretutto ottenere minori economie di scala, dal momento che una piattaforma di welfare (polizze sanitarie, servizi integrativi) con molti più iscritti avrebbe poteri contrattuali maggiore e costi unitari inferiori.

Inoltre, la molteplicità di contratti compromettere la riconoscibilità e la percezione pubblica dell'identità professionale dell'agente, a tutto vantaggio di soluzioni impersonali come piattaforme digitali o forme contrattuali atipiche.

Per i motivi suesposti, la scelta più naturale sarebbe probabilmente quella di tornare al contratto unico per le agenzie a gestione libera come nel passato, anche se la strada sembra piuttosto impervia tenuto conto delle differenze economiche e normative contenute nei due contratti in essere, così come delle diverse impostazioni del welfare integrativo aziendale, fattori che rendono improbabile un riavvicinamento delle posizioni. Tantopiù di difficile realizzazione appare l'integrazione degli Enti bilaterali, tenuto conto dell'esito conclusivo del contenzioso riguardante la restituzione dei contributi versati dagli iscritti Sna all'Enbass, che non ha certo soddisfatto le richieste di Sna.

Nota metodologica: I dati riportati nel presente articolo, aggiornati al biennio 2023-2024, sono stati verificati attraverso l'incrocio delle fonti disponibili (flussi Uniemens, rapporti associativi e database Cnel). Tuttavia, non avendo accesso diretto e completo ai flussi ufficiali e riservati degli enti certificatori, mi scuso in anticipo per eventuali imprecisioni o scostamenti marginali, restando a disposizione per ogni rettifica documentata..

