

PRIMO PIANO

Il buy-back del gruppo Generali

Dal 16 al 20 marzo 2020 il gruppo Generali ha acquistato sul mercato telematico azionario di Borsa Italiana 1.050.000 milioni di azioni proprie al prezzo medio ponderato di 10,8007 euro a titolo, per un controvalore complessivo di 11.340.768 euro.

Lo ha comunicato il Leone di Trieste in una nota, dove informa che l'operazione fa seguito a quanto comunicato lo scorso 13 marzo circa l'avvio di un programma di acquisto di azioni proprie a servizio del piano di azionariato dei dipendenti del gruppo Generali, "in esecuzione della delibera dell'assemblea degli azionisti del 7 maggio 2019 e a seguito di quanto comunicato al pubblico con comunicato del 7 maggio 2019".

A seguito degli acquisti effettuati, alla data del 20 marzo 2020 la società e le sue controllate detengono complessivamente 1.482.583 azioni proprie, pari allo 0,094% del capitale sociale.

Lo scorso anno, nell'annunciare l'iniziativa, Generali aveva spiegato che il piano di azionariato per i dipendenti ha l'obiettivo di "promuovere il raggiungimento degli obiettivi strategici, una cultura di ownership ed empowerment e la partecipazione dei dipendenti alla creazione di valore sostenibile del gruppo".

Beniamino Musto

NORMATIVA

Salute dei dipendenti, ecco gli obblighi del datore di lavoro

Come mettere in pratica la tutela della salute dei lavoratori secondo il protocollo siglato tra Governo, imprese e parti sociali lo scorso 14 marzo 2020. L'analisi dello studio Amtf Avvocati

La tutela della salute dei lavoratori costituisce un vero e proprio obbligo del datore di lavoro. Il principio, di rango costituzionale (articolo 32 della Costituzione), è declinato all'articolo 2087 del Codice civile: il datore di lavoro è tenuto tanto ad astenersi da comportamenti lesivi nei confronti del lavoratore, quanto ad adottare tutte le misure tecnologicamente possibili in materia di sicurezza e igiene sul posto di lavoro, aggiornandole al passo con lo sviluppo della scienza, al fine di preservare l'integrità psicofisica e la dignità morale dei dipendenti nell'ambiente di lavoro. Il sistema è poi completato dal D. Lgs. 81/2008, che stabilisce una serie di obblighi specifici e procedure per la salvaguardia della salute e la prevenzione delle malattie e degli infortuni sul lavoro.

Sulla base di questo impianto normativo, il momento di emergenza sanitaria che sta vivendo il Paese a causa del Covid-19 impone certamente alle aziende (per meglio dire, a qualsiasi datore di lavoro) l'implementazione di una serie di azioni finalizzate, specificatamente, a proteggere la salute dei propri dipendenti dagli effetti del virus.

COSA AVVIENE IN CASO DI MANCATA TUTELA

È bene ricordare che la mancata adozione di adeguate misure finalizzate alla tutela della salute dei lavoratori può comportare principalmente due effetti:

1. il rifiuto legittimo del lavoratore di conformarsi alle direttive aziendali (andare al lavoro, fare una trasferta o un viaggio, visitare un certo cliente o fornitore): è questa la cosiddetta eccezione di inadempimento (articolo 1460 del Codice civile) ai sensi della quale nei contratti a prestazioni corrispettive, come è certamente il contratto di lavoro, "ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria";
2. il diritto al risarcimento del danno alla salute, eventualmente cagionato dai comportamenti (anche solamente omissivi) del datore di lavoro qualora sussista rapporto di causalità tra danno e condotta. È onere del datore di lavoro dimostrare di avere adottato tutte le cautele necessarie a impedire il verificarsi del danno.

A evitare le conseguenze sopra descritte quindi, è opportuno che il datore di lavoro, nell'affrontare questo momento di particolare emergenza sanitaria, ponga in essere specifici comportamenti attivi.

IL PROTOCOLLO CHE FORNISCE ALCUNE LINEE GUIDA

Si inserisce perfettamente in questo quadro il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, siglato la mattina del 14 marzo 2020 da Governo, sindacati e imprese. Il protocollo contiene linee guida condivise tra le parti firmatarie per agevolare le imprese nell'adozione di protocolli anti-contagio e per la messa in sicurezza dei luoghi di lavoro.

Questi, in sintesi, alcuni suggerimenti e le linee operative che emergono dal protocollo. (continua a pag. 2)



(continua da pag. 1)

AGGIORNAMENTO DELLA DOCUMENTAZIONE AI SENSI DEL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

L'emergenza in atto comporta certamente un rischio da tenere in considerazione ai fini del documento di valutazione dei rischi (Dvr), che deve essere predisposto e aggiornato dal datore di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008. È quindi consigliabile che i responsabili aziendali, e in particolare il responsabile del servizio prevenzione e protezione (Rspp), si consultino con il medico competente ed eventualmente con il rappresentante aziendale dei lavoratori per la sicurezza, al fine di aggiornare il Dvr per adeguarlo ai rischi specifici legati all'emergenza epidemiologica in atto. Il protocollo non fa espresso riferimento all'aggiornamento del Dvr, anche se sollecita la collaborazione tra azienda, medico competente e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, al fine di integrare misure di regolamentazione specifiche.



ADOZIONE MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO AL DIFFONDERSI DEL "RISCHIO BIOLOGICO"

L'elaborazione dell'aggiornamento del Dvr aiuta, tra le altre cose, a razionalizzare le misure di prevenzione che il datore di lavoro deve mettere in atto. Ovviamente queste dovranno essere individuate caso per caso in relazione all'organizzazione del lavoro in azienda. Il protocollo, peraltro, ne indica numerose:

1. Prevenzione sanitaria

- Procedere alla sanificazione degli ambienti; è, ovviamente, da considerarne la frequenza anche in base all'effettiva presenza di persone (dipendenti, clienti, fornitori etc.) nei locali aziendali. Il protocollo indica di procedere "periodicamente" negli ambienti, uffici e reparti, su tastiere, mouse e schermi touch;
- Fornire dispositivi di protezione individuale (Dpi): parliamo di mascherine, guanti monouso, disinfettanti per le mani. L'obbligo di fornire Dpi è previsto dal D. Lgs. 81/2008, ma deve essere adeguato al rischio concreto. È opportuno tenere conto che le misure igienico-sanitarie, previste dal Dpcm dell'8 marzo 2020, sollecitano l'uso di mascherine solo "se si sospetta di essere malati o se si presta assistenza a persone malate". È quindi escluso un obbligo assoluto di fornire mascherine, ma la sua opportunità deve essere valutata in base alla realtà specifica e al rischio concreto.

(continua a pag. 3)

Associazione Nazionale Agenti
Professionisti di Assicurazione
ANAPA
Rete ImpresAgenzia

ISCRIVITI CON NOI
**PER DARE
PIÙ VOCE**
AGLI AGENTI DI ASSICURAZIONE

ISCRIVITI **RINNOVA**

(continua da pag. 2)

Il protocollo prevede che "qualora il lavoro imponga di lavorare a distanza interpersonale di un metro e non siano possibili altre soluzioni organizzative è, comunque, necessario l'uso delle mascherine e altri dispositivi di protezione (guanti, occhiali, tute, cuffie, camici etc.) conformi alle disposizioni delle autorità scientifiche e sanitarie".

2. Organizzazione del lavoro

Come ciascun cittadino deve, in questi giorni, ripensare alla sua vita personale, le aziende devono ripensare al loro modello organizzativo. Il protocollo fornisce un quadro delle possibili azioni, peraltro già suggerite, in questi giorni frenetici, in maniera non organica:

- incentivare lavoro da remoto: come noto, i vari decreti approvati in quest'ultima settimana per la prevenzione della diffusione del virus raccomandano fortemente l'utilizzo di soluzioni lavorative che evitino la presenza di persone sui luoghi di lavoro (smart working, telelavoro); anche alla luce della liberalizzazione normativa (non è necessario alcun accordo preventivo con il lavoratore), l'organizzazione di attività da remoto, in quanto compatibile con la prestazione lavorativa specifica, è un vero e proprio obbligo del datore di lavoro;
- limitare le presenze in azienda con nuovi piani di turnazione e rimodulazione dei livelli produttivi;
- con la stessa finalità, mettere a riposo i lavoratori non strettamente necessari all'attività produttiva: a questo proposito, al di là dell'accesso agli ammortizzatori sociali già applicabili e a quelli che, auspicabilmente, il Governo metterà in attuazione (cassa integrazione in deroga), è da considerare che è nella facoltà del datore di lavoro di imporre ai lavoratori, l'utilizzo di ferie maturate e di congedi;
- limitare trasferte o viaggi non strettamente necessari; in verità il protocollo prevede che "sono sospese e annullate tutte le trasferte/viaggi di lavoro nazionali e internazionali", ma sembra improbabile che si intenda imporre un divieto assoluto e non correlato alle necessità concrete;
- evitare riunioni in presenza (in caso di urgenza e impossibilità di organizzare collegamenti a distanza, dovrà essere garantito il distanziamento interpersonale);
- sospendere o annullare eventi interni anche formativi a meno che sia possibile svolgerli con collegamenti a distanza.

3. Organizzazione nei locali aziendali

È necessario ripensare ai movimenti delle persone nei locali aziendali con il solito obiettivo di evitare contatti personali. Il protocollo prevede di:

- favorire orari di ingresso e uscita dei dipendenti nei locali aziendali scaglionati; da notare che il protocollo prevede la possibilità di rilevare la temperatura al dipendente in ingresso; qualora sia superiore ai 37,5°, gli deve essere negato l'ingresso in azienda,



deve essere messo in isolamento e dotato di mascherina, fatti salvi gli obblighi di comunicazione alle autorità sanitarie;

- organizzazione degli spazi comuni (mensa, spogliatoi, distributori di bevande, aree fumatori) in modo da garantire ingressi contingentati, aerazione e sanificazione periodica degli ambienti, mantenimento delle distanze di sicurezza;
- limitare accessi in azienda di persone diverse dai lavoratori e non necessarie al processo produttivo o organizzativo (fornitori, clienti, rappresentanti etc.); in caso di necessità (fornitori) il protocollo indica la necessità di "individuare procedure di ingresso, transito e uscita mediante modalità, percorsi e tempistiche predefinite al fine di ridurre le occasioni di contatto con il personale in forza (ad esempio, servizi igienici dedicati).

4. Predisposizione di protocolli e procedure in caso di contagi conclamati all'interno dell'azienda.

È opportuno valutare con il medico aziendale competente le misure più opportune che dovranno essere definite in linea con le direttive degli organismi sanitari istituzionali. Il protocollo individua alcune linee operative:

- Se una persona presente in azienda mostra sintomi (febbre oltre 37,5°, tosse, difficoltà respiratorie), lo dovrà dichiarare all'ufficio del personale (o altro ufficio competente), si dovrà procedere al suo isolamento e a avvertire le autorità competenti e i numeri di emergenza Covid-19 della Regione o del ministero della Salute;
- In caso di riscontrata positività al virus, l'azienda sarà tenuta a collaborare con le autorità sanitarie per definire l'eventuale catena di contagio.

OBBLIGHI DI INFORMATIVA

È bene ricordare che anche una corretta informazione si traduce in una misura utile a ridurre i rischi e, quindi, rappresenta un dovere del datore di lavoro ai sensi dei generali obblighi di tutela della salute di cui all'articolo 2087 del Codice civile e del D. Lgs. 81/2008. Si suggerisce, quindi, di predisporre un generale piano di comunicazione indirizzato ai dipendenti che includa:

(continua da pag. 4)

(continua da pag. 3)

- l'invito ad applicare le misure di prevenzione suggerite dagli organi competenti (Istituto superiore di sanità, ministero della Salute) e contenute anche nel Dpcm dell'8 marzo 2020 (l'ormai noto decalogo dell'Allegato 1: lavarsi le mani, mantenere la distanza di un metro, non toccarsi occhi, naso e bocca, evitare l'uso promiscuo di bicchieri e bottiglie, etc.);
- una informativa sui sistemi di prevenzione e sicurezza specifici adottati in azienda;
- una informativa sui protocolli predisposti in azienda in caso di contagi conclamati.

Il protocollo prevede, in particolare, l'obbligo dell'azienda di informare (con modalità idonee ed efficaci) lavoratori e chiunque entri nei locali aziendali delle disposizioni sanitarie in vigore. In particolare, poi, l'azienda dovrà comunicare a tutti:

- l'obbligo di rimanere al proprio domicilio in caso di presenza di sintomi (febbre, tosse, difficoltà respiratorie);
- l'impossibilità di entrare in azienda in caso di sintomi influenzali, provenienza da zone a rischio e contatti con persone positive al virus nei 14 giorni precedenti;
- l'obbligo di informare i responsabili aziendali in caso di comparsa di sintomi influenzali nel corso dell'espletamento dell'attività lavorativa.

CONCLUSIONI

In linea generale, è evidente che le misure necessarie dipendono dalle situazioni concrete, da valutarle caso per caso, che dovranno essere sempre guidate dai principi generali sopra esposti. Fatto salvo l'adeguamento al modello proposto dal protocollo, il datore di lavoro, in qualità di garante della sicurezza sul lavoro, deve comunque osservare, non solo la normativa e le misure imposte dalla legge, ma anche le comuni regole di prudenza, diligenza e perizia; è sempre bene, quindi, nella individuazione delle azioni opportune, farsi guidare dall'intelligenza e dal buon senso. Come suggerisce il protocollo, "è obiettivo primario coniugare la prosecuzione delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro". Perché, alla fine, limitare il diffondersi del virus è, oggi, interesse della comunità nel suo complesso e della tenuta dell'intero sistema produttivo.

avvocato **Piercarlo Antonelli**,
Amtf Avvocati – dipartimento diritto del lavoro

COMPAGNIE

Coronavirus, Intesa Sanpaolo estende le garanzie

La quarantena obbligatoria viene equiparata al ricovero ospedaliero, mentre la terapia intensiva è assimilata all'intervento chirurgico

Intesa Sanpaolo Assicura e Intesa Sanpaolo Vita, in una nota congiunta, hanno esteso gratuitamente servizi e garanzie alla pandemia di coronavirus. La divisione assicurativa di **Intesa Sanpaolo**, in linea con le iniziative prese dall'intero gruppo per fronteggiare l'emergenza sanitaria, ha adottato così una serie di misure volte a sostenere i clienti che abbiano contratto il virus. "In questo momento di grande difficoltà per il nostro Paese, riteniamo che il

contributo della nostra compagnia a sostegno dei clienti assicurati si debba esprimere sia attraverso la conferma di un servizio di assistenza adeguato alle circostanze che stiamo vivendo, sia incrementando le opzioni delle singole polizze", ha commentato **Nicola Fioravanti**, amministratore delegato di Intesa Sanpaolo Vita e responsabile della divisione assicurativa del gruppo.

Nello specifico, la diaria da ricovero in caso di degenza in ospedale viene concessa anche nell'eventualità di un isolamento domiciliare. Il ricovero in terapia intensiva prevede invece un indennizzo di 2mila o 4mila euro.

Vengono inoltre previste integrazioni anche per le garanzie salute dei prodotti a tutela di chi ha sottoscritto un finanziamento. Per i lavoratori autonomi è invece previsto, in caso di isolamento domiciliare a seguito di diagnosi positiva da coronavirus, l'indennizzo stabilito per inabilità temporanea totale, ovvero il rimborso delle rate di finanziamenti, mutui e prestiti. Pensionati, lavoratori pubblici e disoccupati, infine, riceveranno l'indennizzo previsto dal prodotto che corrisponde al rimborso delle rate del finanziamento in scadenza, senza applicazione di franchigie e carenze.

Le estensioni sono valide per gli assicurati che hanno sottoscritto una polizza entro il 9 marzo 2020.



Giacomo Corvi

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl – Via Montepulciano 21 – 20124 Milano

T: 02.36768000 **E-mail:** redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Supplemento al 24 marzo di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577