

## PRIMO PIANO

### Generali, il nuovo piano al 2027

Si alza il sipario sul nuovo piano industriale al 2027 di Generali. Approvato ieri dal cda del gruppo, Lifetime Partner 27: driving excellence verrà svelato oggi a Venezia alla comunità finanziaria e alla stampa. Si tratta del prosieguo naturale di Lifetime Partner 24: driving growth, i cui obiettivi sono stati raggiunti e superati con successo durante gli scorsi tre anni.

Nel dettaglio, il piano prevede innanzitutto un ulteriore rafforzamento della relazione con i clienti, attraverso, tra le altre cose, "l'espansione dei suoi avanzati sistemi Crm e l'accesso a strumenti e analisi di valutazione, vendita e amministrazione supportati dall'AI", e la semplificazione della gestione dei sinistri, implementando strumenti di Gen AI per migliorare i livelli di servizio.

L'obiettivo, ha spiegato il group ceo Philippe Donnet, è "guidare un'ulteriore crescita degli utili e della generazione di cassa, puntando alla crescita a doppia cifra del dividendo per azione che porti, nell'arco del piano, a oltre 7 miliardi di euro in dividendi cumulativi, cui si aggiunge l'impegno a realizzare almeno 1,5 miliardi di euro nel riacquisto di azioni proprie, compreso il piano di buyback da 500 milioni di euro che abbiamo presentato oggi e che avvieremo nel corso del 2025". Per la news completa, clicca qui.

Beniamino Musto

## GLOSSARIO

### Epli: l'assicurazione della Rc datoriale

**Appartenente alla famiglia delle financial lines, questa polizza si concentra sui pregiudizi di tipo economico arrecati ai dipendenti, a causa di atti illeciti dagli stessi subiti nel luogo di lavoro, come il licenziamento immotivato o illegittimo, le discriminazioni, le molestie e/o il mobbing e il demansionamento**

L'acronimo Epli (employment practices liability insurance) indica il prodotto assicurativo che copre le perdite patrimoniali subite dai dipendenti, in seguito a comportamenti illeciti commessi dal datore nella gestione dei rapporti di lavoro. Non va confusa con la Rco, che copre la responsabilità derivante per legge al datore di lavoro, in seguito agli infortuni o al decesso dei suoi dipendenti e collaboratori. Questa polizza appartiene alle cosiddette *financial lines* e, in quanto tale, esclude gli infortuni e i danni materiali, concentrandosi invece sui pregiudizi di tipo economico arrecati ai dipendenti, a causa di atti illeciti dagli stessi subiti nel luogo di lavoro.



#### L'OBIETTIVO DI QUESTA POLIZZA

Oltre che alla possibilità di farsi male fisicamente, i dipendenti di un'azienda possono essere soggetti a diversi fatti, dolosi o colposi, commessi dal datore o da suoi dirigenti o preposti, nella gestione del rapporto di lavoro.

Esempi possono essere il licenziamento immotivato o illegittimo, le discriminazioni, le molestie e/o il mobbing, il demansionamento o la mancata promozione, il privare un dipendente della legittima opportunità di carriera o anche semplicemente l'errato trattamento dei dati personali. Questa polizza provvede dunque al pagamento di quanto dovuto da parte del datore stesso, in seguito a comportamenti di tale tipo, perpetrati in azienda.

Com'è intuibile, si tratta di condotte che possono avere effetti devastanti sul piano economico ma influiscono anche sulla salvaguardia della reputazione della società. Obiettivo di questo prodotto assicurativo è dunque quello di aiutare l'azienda a far fronte a tali eventualità, riducendo le conseguenze negative che le stesse possono determinare. La polizza Epli, pertanto, risarcisce anche i costi derivanti dalla gestione della crisi venutasi a creare all'interno della società nel corso di tali eventi, le spese derivanti dalla pubblicazione dell'eventuale sentenza del tribunale e quelle relative alla necessaria consulenza legale.

#### UN PRODOTTO ASSICURATIVO NATO IN USA

Questo prodotto è nato negli Stati Uniti d'America e si è poi diffuso nel mondo e nel nostro mercato, sia come polizza specifica sia come clausola di estensione all'interno delle polizze D&O. Da qualche anno, negli Usa si è venuta a creare una vera e propria crisi, in seguito alle richieste di risarcimento avanzate dai dipendenti di società per comportamenti illeciti simili a quelli sopra indicati, verificatisi al loro interno. (continua a pagina 2)

(continua da pagina 1) Nel marzo di quest'anno, la Commissione per le pari opportunità di lavoro (Eeoc) degli Stati Uniti ha pubblicato i dati relativi alle prestazioni fornite dalla sua agenzia nel corso del 2023. Il rapporto ha denunciato un forte aumento della domanda da parte di lavoratori dipendenti che avrebbero subito discriminazioni sul luogo di lavoro. La commissione ha gestito oltre 522mila chiamate giunte al suo contact center, registrando un aumento del 10% delle entrate derivanti da accuse di discriminazione nel settore privato. Solo per questa voce, ovvero per casi di discriminazione, la commissione ha recuperato più di 665 milioni di dollari per conto delle vittime.



## IL DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Così come avviene in Europa e in Italia in particolare, il divario retributivo di genere (le richieste, cioè, relative alla differenza di retribuzione in base al genere del lavoratore) sono in aumento. I datori di lavoro si trovano quindi ad affrontare il problema dell'equità retributiva con sempre maggiore frequenza e le polizze Epli possono rappresentare una soluzione adatta a gestire questo tipo di rischio.

Negli Usa, secondo il *Bureau of labor and statistics*, le donne guadagnano circa il 20% in meno degli uomini. Anche secondo **Forbes Advisor**, nonostante i tentativi di restringere il divario, le lavoratrici continuano a guadagnare mediamente molto meno. Se poi consideriamo le donne di colore, queste risultano tra i lavoratori meno pagati, assieme a neri e ispanici.

Secondo un calcolo effettuato dalla commissione, una giovane di vent'anni che abbia appena iniziato a lavorare a tempo pieno, guadagnerà, in quarant'anni di carriera, oltre 400mila dollari in meno rispetto a un suo coetaneo maschio. Sarebbe più o meno questa la cifra che la polizza Epli rifonderebbe di fronte a una richiesta di risarcimento per disparità di genere, ma le garanzie previste da questo tipo di assicurazione sono molteplici, perché i casi di sperequazione sul luogo di lavoro investono aspetti molto diversi. (continua a pagina 3)



## IDEAS & TALKS



### LA DIMENSIONE COLLETTIVA E MORALE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

*Quale connotazione e quali funzioni affidare al concetto di umanità applicabile all'AI?*

a cura di:

**Marco Burattino e Gianluca Zanini**

11 febbraio 2025 | 11:00

*Per registrarti clicca qui*

(continua da pagina 2)

## LE GARANZIE PRESTATE SONO NUMEROSE

Pensiamo al trattamento riservato alle donne in stato di gravidanza, alle molestie che molte donne subiscono da parte di colleghi e superiori e alle condizioni di lavoro riservate a chi ha fatto uso di droghe per usi medici. Con la legalizzazione di alcune sostanze, i datori di lavoro si trovano ad affrontare nuove sfide in questo senso. Negli Usa, ad esempio, sono 33 gli Stati che, insieme a Washington DC, Guam e Porto Rico, hanno approvato leggi che legalizzano la marijuana per uso terapeutico. Tuttavia, sul piano federale vi sono ancora delle restrizioni e c'è poca chiarezza sulle indicazioni previste dalla legge. In questo caso, l'Epli può rappresentare uno strumento necessario a proteggere le aziende dalle richieste di risarcimento che questi lavoratori potrebbero avanzare contro di loro.

In Italia non siamo ancora a un punto simile, ma l'uso di certe droghe a livello medicinale è un fatto abbastanza normale ed è possibile che in un futuro non troppo lontano si sviluppino delle controversie in ambito lavorativo a questo riguardo.

## L'INVECCHIAMENTO DELLA FORZA LAVORO, INCLUSIVITÀ DI GENERE E MOLESTIE

Una questione che è ben presente nel nostro mercato del lavoro riguarda invece l'invecchiamento della popolazione. Esiste la necessità di adattare le politiche assuntive ad accogliere in modo efficace una classe di dipendenti più anziani.

In America, un lavoratore su cinque ha età pari o superiore a 65 anni e il numero è quasi doppio, rispetto alla statistica di 35 anni fa. Eppure, in America come in Europa, è ancora facile trovare annunci di ricerca del personale che prevedono limitazioni sull'età dei candidati: si cerca gente giovane e questo rappresenta una forma di discriminazione che potrebbe essere foriera di richieste di risarcimento.

C'è poi la questione dell'inclusività, perché i datori di lavoro devono garantire ovunque un ambiente che prevenga la discriminazione fra tutti i dipendenti, indipendentemente dai loro orientamenti sessuali.

E se prendiamo in considerazione le già citate molestie, va ricordato come negli Usa siano ancora evidenti gli effetti del movimento #MeToo. Nel 2023, il numero di accuse presentate dall'EEOC per molestie sessuali è stato di 7.732, in aumento rispetto alle 6.201 del 2022. Nel nostro paese, il doloroso problema dei femminicidi è stigmatizzato con forza sui quotidiani e dai media nazionali. Femminicidio, com'è ovvio, non equivale automaticamente a molestia sessuale, ma spesso la seconda è causa o concausa del primo e spesso l'ambiente di lavoro offre occasioni per questo tipo di crimini.



## IL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Infine, se tutto ciò non bastasse, sarebbero sufficienti delle semplici irregolarità nel trattamento dei dati personali dei dipendenti a far scattare una responsabilità del datore di lavoro, con l'intervento di questa polizza. Negli Usa la legislazione sulla privacy è molto differente dalla nostra, ma in Italia sono già state avanzate richieste di risarcimento di questo tipo, per violazione delle norme dettate dal Gdpr da parte delle aziende.

Insomma, le fattispecie di illecito per le quali l'employment practices liability insurance può costituire un aiuto importante per le aziende e uno strumento fondamentale per la gestione di questo tipo di rischi sono davvero tantissime.

## UNA POLIZZA CLAIMS MADE

Come tutte le polizze che appartengono alle financial lines, le polizze Epli (più raramente indicate come polizze per l'assicurazione della responsabilità datoriale) funzionano su base *claims made*. La copertura è dunque valida per le richieste di risarcimento presentate durante il periodo di validità della polizza stessa, purché l'illecito che ha determinato il sinistro si sia verificato entro la data di retroattività prevista. È possibile richiedere che sia concessa una postuma, ossia un periodo di osservazione, oltre la scadenza della polizza stessa, nel quale è ancora concessa la denuncia dei sinistri.

La garanzia, infine, può essere estesa a nuove società che dovessero essere acquisite dall'azienda assicurata e alle eventuali partecipate.

**Cinzia Altomare**

#120  
dicembre 2024

## INSURANCE REVIEW

Strategie e innovazione per  
il settore assicurativo

# Insurance Review

## Strategie e innovazione per il settore assicurativo

La rivista che rende l'informazione specialistica  
dinamica e immediata.  
Uno strumento di aggiornamento e approfondimento  
dedicato ai professionisti del settore.

**Abbonati su [www.insurancereview.it](http://www.insurancereview.it)  
Abbonamento annuale € 80,00 (10 numeri)**

**oppure scarica l'app Insurance Review**



Puoi sottoscrivere l'abbonamento annuale nelle seguenti modalità:

- Compilando il form on line all'indirizzo [www.insurancetrade.it/abbonamenti](http://www.insurancetrade.it/abbonamenti)
- Inviando un'email a [abbonamenti@insuranceconnect.it](mailto:abbonamenti@insuranceconnect.it)

Modalità di pagamento:

- On line con Carta di Credito all'indirizzo [www.insurancetrade.it/abbonamenti](http://www.insurancetrade.it/abbonamenti)
- Bonifico bancario Antonveneta IBAN IT 94 U 01030 12301 0000 0158 0865

RC AUTO  
LA SOSTENIBILE  
LA TUTELA

PERITI

12 ATTU

istro periti  
anni da  
ità naturali

Howden, lo  
sviluppo p  
dai territo

### Insurance Daily

**Direttore responsabile:** Maria Rosa Alaggio [alaggio@insuranceconnect.it](mailto:alaggio@insuranceconnect.it)

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

T: 02.36768000 E-mail: [redazione@insuranceconnect.it](mailto:redazione@insuranceconnect.it)

Per inserzioni pubblicitarie contattare [info@insuranceconnect.it](mailto:info@insuranceconnect.it)

Supplemento al 30 gennaio di [www.insurancetrade.it](http://www.insurancetrade.it) – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577