



COMITATO AZIENDALE EUROPEO DEL GRUPPO GENERALI



CAE Riunione plenaria: 16 giugno 2020 Comunicato a tutti i lavoratori europei del Gruppo

Quest'anno la riunione plenaria di giugno del CAE si è svolta in skype e quindi per la prima volta non si è tenuta a Trieste. Il 16 giugno abbiamo incontrato, tramite piattaforma digitale, il Top Management del Gruppo Generali (il Presidente Gabriele Galateri di Genola, il Group CEO Philippe Donnet, il Group CHR Monica Possa e il Group CFO Cristiano Borean).

I vertici aziendali, dopo aver commentato gli ottimi risultati del 2019, hanno espresso alcune considerazioni in merito all'emergenza sanitaria mondiale, definita come la crisi più grave dal dopoguerra, con conseguenze economiche e finanziarie gravi a causa del lockdown. Allo stesso tempo, tuttavia, hanno messo in luce come il Gruppo sia stato in grado di far fronte all'emergenza grazie alla propria solidità patrimoniale. Il piano strategico rimarrà quindi invariato e ritenuto pienamente valido, ma a causa della crisi di Covid-19, la sua attuazione dovrà essere accelerata. La crisi dovrà essere affrontata con lucidità e fiducia, prendendo le giuste decisioni e cogliendo le opportunità che si potranno presentare. Sarà importante continuare la riduzione dei costi, senza drammi sociali, con responsabilità da parte di tutti. Philippe Donnet ha inoltre sottolineato come il Gruppo abbia messo al primo posto la salute e la sicurezza dei dipendenti. A causa dell'emergenza, i dipendenti sono passati in regime di telelavoro nel giro di 2 settimane, e questo ha permesso alle aziende di continuare la loro attività. Secondo il CEO questa nuova modalità lavorativa diventerà la nuova normalità; consentirà una significativa riduzione dei costi per l'azienda, incentiverà la produttività, sosterrà la green economy e sarà uno strumento efficace per conciliare la vita professionale e la vita privata dei dipendenti.

Abbiamo particolarmente apprezzato il richiamo del Presidente Galateri alla necessità di un nuovo umanesimo che metta l'uomo (cliente, dipendente, cittadino del mondo) al centro dell'attenzione. Il fattore umano è la migliore ricetta per affrontare la sfida tecnologica e per implementare lo sviluppo del Gruppo. In questo contesto abbiamo sottolineato gli sforzi, l'adattabilità e l'efficienza dei nostri lavoratori nell'affrontare l'emergenza.

Il CAE concorda che lo smart working si sia dimostrato un mezzo efficace per far fronte alla pandemia, consentendo di conciliare la continuità del business con la tutela dei dipendenti. Tuttavia consideriamo necessarie delle linee guida condivise tra le parti sociali per trovare soluzioni equilibrate e convenienti sia per i lavoratori, sia per il datore di lavoro. È essenziale trovare il giusto equilibrio tra il lavoro in "presenza" e il lavoro a distanza, riconoscendo il valore aggiunto della presenza umana, e rispettando contemporaneamente le esigenze individuali di flessibilità, di conciliazione tra vita professionale e vita privata e, naturalmente,

la libera adesione senza forzature. La salute e la sicurezza devono essere garantite fornendo attrezzature adeguate e valutando attentamente gli impatti psicologici e lo stress causati dal continuo uso di strumenti digitali. Non è accettabile lavorare oltre l'orario stabilito, che si richiedano prestazioni durante il fine settimana e magari anche in ferie o in congedo parentale. Deve inoltre essere garantito il diritto alla disconnessione. Durante il lockdown molti lavoratori hanno dovuto affrontare compiti critici e situazioni di emergenza che hanno richiesto del lavoro straordinario, che non deve essere considerato mero volontariato. Devono essere pagate le ore extra e devono essere compensati i maggiori costi sostenuti dai dipendenti per il lavoro svolto da casa.

Il CAE ha inoltre richiesto la piena applicazione della Dichiarazione Congiunta Diversità e Inclusione, firmata tra le parti nel 2019. Abbiamo sollecitato azioni concrete e misurabili per colmare il divario di genere, anche in termini salariali e di sviluppo professionale, per l'interazione tra le generazioni e per la piena integrazione delle persone con disabilità.

Inoltre, abbiamo richiesto una survey per tutti i paesi con il coinvolgimento del CAE. In effetti, le particolari mini-surveys, effettuate nelle singole business units, non hanno permesso un'espressione libera e oggettiva dell'opinione da parte del personale a causa della struttura delle domande, che evidenziavano maggiormente gli aspetti positivi rispetto alle criticità. In questo contesto abbiamo inoltre invitato il management a proseguire il confronto sul processo di digitalizzazione in corso e sugli impatti delle nuove tecnologie, che hanno avuto un'accelerazione a seguito della pandemia.

Il CAE ha appreso con soddisfazione la decisione dell'azienda di creare uno straordinario fondo pandemico internazionale per un importo di 100 milioni di euro e di aderire anche all'European Green Recovery Alliance destinando quasi un miliardo di euro a supporto di un'economia sostenibile; accogliamo con favore le iniziative attuate a sostegno dei paesi e delle comunità locali colpite. Una società che dimostra tale responsabilità sociale deve impegnarsi al massimo per quanto riguarda le garanzie occupazionali, secondo quanto previsto dalla Carta Sociale del Gruppo Generali, per gestire le criticità e trovare soluzioni adeguate per fornire supporto economico alle reti di vendita in caso di sofferenza, a seguito del lockdown.

Il CAE ribadisce oggi più che mai che i dipendenti del Gruppo devono essere considerati come un vero valore, un bene prezioso da proteggere. Tutte queste persone hanno creato e continueranno a creare la ricchezza del nostro gruppo.

Insieme siamo più forti

I Delegati CAE del Gruppo Generali