



Dichiarazione congiunta sulla crisi emergenziale

Preambolo

L'attuale contesto di pandemia globale, provocato dal persistere del Corona Virus (COVID-19), che comporta ripercussioni di carattere sanitario, sociale ed economico, ha reso necessario per gli Stati, gli enti internazionali e le aziende di adoperarsi per ridurre l'impatto di tali conseguenze a tutti i livelli.

In questo senso, gli stati hanno compiuto notevoli sforzi mirati al contenimento della diffusione del COVID-19 ed hanno messo in campo le misure necessarie a dare un sostegno all'economia ed al tessuto sociale dei vari paesi. Allo stesso modo, le Organizzazioni internazionali, come l'Unione Europea, hanno dimostrato la disponibilità e la volontà a sostenere gli stati in questo sforzo. Al contempo è importante sottolineare il ruolo cruciale che le compagnie di assicurazione svolgono per l'economia, offrendo ai cittadini ed alle famiglie numerose ed indispensabili soluzioni in termini di prevenzione e sostegno in momenti di emergenza e crisi.

Il Gruppo Generali ha reagito con grande tempestività all'improvvisa emergenza, facendo un massiccio ricorso al lavoro da remoto, ma non solo, dando priorità alla salute e alla sicurezza dei propri dipendenti. Inoltre, il Gruppo è stato sensibile ai bisogni delle comunità in cui opera ed ha reagito rapidamente con la creazione di un fondo Internazionale di €100M, inteso a sostenere le misure messe in atto dalle comunità stesse per affrontare la pandemia.

Oggi il mondo si trova ancora a combattere contro la Pandemia da COVID-19 che è diventata parte della nostra storia segnando un punto di svolta nel nostro modo di vivere, lavorare e collaborare. Dobbiamo continuare ad essere risoluti nell'adottare le misure necessarie a migliorare la salute, la sicurezza ed il benessere dei dipendenti di Generali.

Il Gruppo Generali è consapevole di quanto importante sia un dialogo franco e trasparente con le parti sociali, ed in quest'ottica valorizza il dialogo sociale a livello sia Europeo che locale, ed ha fornito al CAE informazioni e aggiornamenti sulla situazione COVID-19.

Tutto ciò premesso,

considerato che questa esperienza della crisi COVID-19 impone alle parti sociali una profonda e comune riflessione sul come garantire la sicurezza, la salute ed il benessere a tutti i dipendenti;

considerato il Forum permanente per il dialogo sociale europeo istituito con il Comitato Aziendale Europeo, nonché il confronto costruttivo condotto in tale sede e nei diversi paesi sui temi oggetto della presente dichiarazione;

MA Bone

(Signature)

(Signature)

(Signature)

considerata l'intenzione che il Gruppo ha di identificare una serie di principi da condividere con le parti sociali;

tenendo conto dei seguenti documenti:

- Dichiarazione delle Parti sociali europee ETUC, BusinessEurope, CEEP, SMEUnited sull'emergenza COVID-19 pubblicata il 16 marzo 2020
- Dichiarazione Congiunta delle parti sociali europee nei settori bancario e assicurativo pubblicata il 30 marzo 2020
- Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro delle parti sociali europee nel settore assicurativo, 15 febbraio 2015
- Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro del Gruppo Generali, Monaco 16 maggio 2017
- La Carta Sociale Europea del Gruppo Generali
- Dichiarazione Congiunta Diversity & Inclusion, Trieste 26 giugno 2019

con la presente dichiarazione le parti esprimono l'auspicio che l'attuale crisi emergenziale possa portare ad un impegno ancora più forte nella creazione di uno sviluppo socialmente responsabile e sostenibile del Gruppo, migliorandone l'equità e la solidarietà interna.

Le Parti:

Assicurazioni Generali S.p.A. nelle persone del Group Chief HR & Organization Officer Monica Alessandra Possa e, per EWC Relations & Labour Network, Juan José Maillo Villa, Marco Perrelli, Antonio Lo Iacono

e

Il Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Generali, rappresentato dal Comitato Ristretto, nelle persone di Carole Bourner (Segretario CAE), Wilfried Pecka (Vicesegretario CAE), Carlos Andreu, Theodor Flamaropol, Antonín Havlík, Christian Klinger, Luis Pimentel, Patrizia Sushmel

prendono atto che è necessario fare delle riflessioni sull'adozione di una diversa modalità di esecuzione dell'attività lavorativa in questo periodo di emergenza che viene svolta prevalentemente da remoto e con l'utilizzo di strumenti tecnologici ed informatici, che permettono una gestione più flessibile della prestazione, sia in riferimento ai tempi sia in riferimento ai luoghi dove svolgere l'attività lavorativa. Tale diversa modalità favorisce una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e, al contempo, la crescita della produttività e il raggiungimento dei risultati aziendali.

Durante l'espletamento della prestazione lavorativa attraverso questa diversa modalità il lavoratore gode degli stessi diritti ed è soggetto agli stessi doveri inerenti al suo rapporto di lavoro.

A tale scopo le parti esprimono la comune volontà di promuovere i seguenti punti e principi a cui fare riferimento nel corso dell'attuale emergenza ed incoraggiandone la diffusione nei paesi del perimetro CAE nel caso del verificarsi di un'altra grave crisi simile a quella attuale.

MA Possa

Tali principi sono riconosciuti rispettando tuttavia l'autonomia dei singoli paesi nell'adottare misure specifiche e iniziative adattate ad ogni realtà ed in accordo, se e quando necessario, con le rappresentanze dei lavoratori locali in conformità con la legislazione, i contratti e le prassi locali.

Principi

1. Salute e sicurezza

Si ribadisce la priorità del tema della salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori nonché l'importanza del rispetto delle relative disposizioni in materia a tutti i livelli ed in tutti i territori in cui il Gruppo è presente.

A conferma di quanto sopra e in conformità a quanto previsto da regole e prassi locali, ai dipendenti possono essere assegnate dotazioni informatiche e strumenti di lavoro idonei per consentire loro di prestare l'attività in condizioni ottimali e con una configurazione adeguata allo svolgimento prevalente del lavoro da remoto.

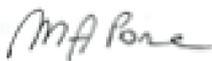
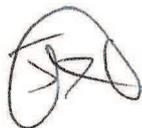
2. Lavoro da remoto

Nel caso di una situazione che richieda misure urgenti o in caso di sviluppo significativamente sfavorevole di una situazione di emergenza come quella pandemica in corso, si potrà procedere ad un utilizzo diffuso del lavoro a distanza, sempre che un ampio ricorso al lavoro da remoto si renda necessario per minimizzare i rischi alla salute dei dipendenti. Ciò avverrà sempre tenendo conto delle leggi, di regolamenti, bisogni e prassi nazionali e nel rispetto del ruolo delle parti sociali a livello locale.

In linea di massima e in una fase di passaggio graduale ad una auspicata normalità, verrà promosso un utilizzo equilibrato del lavoro da remoto e del lavoro in presenza.

Con riguardo a quanto già previsto dai quadri normativi, dai regolamenti e dai contratti locali, le Parti incoraggiano altresì le entità locali a:

- osservare il limite dell'orario giornaliero e/o settimanale di lavoro ed agevolare la conciliazione tra lavoro e vita privata dei lavoratori
- riconoscere un eventuale ristoro economico, in caso di utilizzo volontario di strumenti propri del lavoratore
- promuovere l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro che preveda, tra le altre cose:
 - il diritto del dipendente a disconnettersi completamente dal sistema aziendale e dagli strumenti di lavoro alla fine della giornata lavorativa
 - la facoltà di non accettare e non rispondere a comunicazioni aziendali al di fuori dell'orario di lavoro o durante i periodi di riposo (assenze o ferie)
 - quanto sopra, a meno che non vi siano giustificate circostanze eccezionali, nel pieno rispetto delle norme e dei contratti previsti localmente
- garantire la protezione dei dati
- garantire la privacy dei lavoratori



- gestire eventuali effetti dell'isolamento del lavoratore e gli impatti psicologici del lavoro da remoto
- assicurare un adeguato dialogo sociale e il rispetto dei ruoli dei rappresentanti dei lavoratori a cui deve essere garantito tutto quanto necessario per l'esercizio delle loro funzioni e prerogative
- assicurare la possibilità di fruizione dei diritti sindacali dei lavoratori.

3. Formazione

In questo contesto, è sempre più importante dare continuità all'attività di formazione, seppure in modalità virtuale, quale strumento fondamentale di sviluppo personale e professionale e quale opportunità particolare di sviluppo e rafforzamento delle competenze tecniche, soft e digitali richieste dalla trasformazione tecnologica in atto, anche per migliorare l'efficienza nell'attività lavorativa.

In tale ambito, le parti riconoscono altresì l'importanza della formazione manageriale al fine di supportare il business attraverso lo sviluppo delle skills necessarie per gestire l'engagement emotivo e partecipativo dei dipendenti favorendone l'efficienza nel lavoro da remoto.

4. Inclusione e pari opportunità

Secondo quanto previsto dal quadro normativo europeo e dalla dichiarazione congiunta sulla Diversity & Inclusion sottoscritta nel 2019, le parti si impegnano a promuovere, a livello europeo, il sostegno ai lavoratori e ai clienti sulla base degli stessi diritti di uguaglianza e di non discriminazione.

Peraltro, anche in linea con la direttiva europea sulla conciliazione tra vita professionale e privata del Parlamento Europeo del 4 aprile 2019 e la dichiarazione D&I già citata, le parti concordano di porre specifica attenzione sui temi ed eventuali criticità riguardanti il bilanciamento tra vita professionale e vita privata e pari opportunità, con una particolare attenzione alle esigenze di flessibilità e di conciliazione dei lavoratori con figli.

5. Altre disposizioni

Situazioni emergenziali come quella del COVID-19 comportano inevitabili impatti sociali ed economici a tutti i livelli. Per minimizzare tali impatti e in conformità alle regolamentazioni e prassi locali, i paesi potranno anche prevedere misure economiche (ad esempio misure compensative per i costi strutturali aggiuntivi per i dipendenti, come la connessione e la logistica) e/o di welfare a sostegno del benessere dei dipendenti e che supportino la loro attività di lavoro a distanza.

Inoltre, nell'eventualità di processi con ricadute sul piano occupazionale e, al fine di ridurre al minimo gli eventuali impatti sociali, si ribadisce che il Gruppo incoraggerà l'adozione, di misure alternative quali, ad esempio, il ricollocamento professionale all'interno di entità del Gruppo, l'uscita volontaria, il prepensionamento, ecc. secondo tutto quanto già previsto dal capitolo "2. Obiettivi" della Carta Sociale Europea.

Disposizioni finali

Comunicazione / Informazione / Consultazione

Le parti sottolineano l'importanza del dialogo sociale all'interno dei paesi e a livello CAE tenendo sempre presenti le disposizioni normative UE e locali in materia di informazione e consultazione.

Le parti interessate confermano il loro impegno a monitorare periodicamente l'attuazione di questa dichiarazione congiunta nell'ambito di quanto già previsto dall'accordo CAE, attivando, se e in quanto necessario relativamente alle misure transnazionali proposte, l'informazione e la consultazione.

Inoltre, tenendo conto del perdurare del periodo di remotizzazione del lavoro legato alla situazione contingente, nonché per la fase di passaggio alla normalità, le parti interessate concordano di inserire - periodicamente durante le riunioni del Comitato Ristretto - il monitoraggio dell'attuazione ed evoluzione delle modalità di lavoro a distanza nei paesi che rientrano nell'ambito del CAE.

Traduzione e diffusione

La presente dichiarazione verrà tradotta in tutte le lingue dei paesi del perimetro CAE e poi trasmessa ai territori per darne adeguata comunicazione e diffusione secondo le regole e prassi locali.

Applicabilità della Dichiarazione congiunta

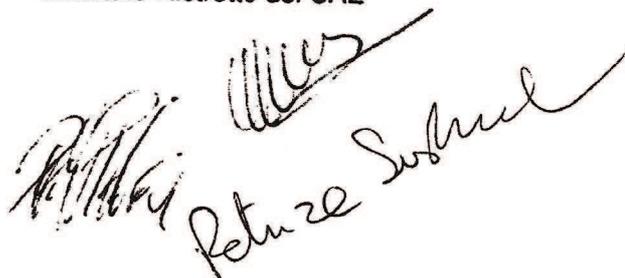
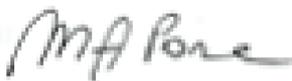
Nel caso di future nuove situazioni di crisi emergenziale della gravità paragonabile a quella pandemica attuale, nonché impattanti per almeno due Paesi facenti parte del perimetro CAE, le parti concordano sin d'ora che valuteranno, congiuntamente e volta per volta, l'applicabilità della presente dichiarazione alla fattispecie emergenziale.

La presente dichiarazione congiunta vuole essere un modello di riferimento per le entità presenti nei diversi territori europei affinché si possano ispirare per sviluppare, in autonomia e nel rispetto della peculiarità di ogni paese, iniziative atte ad affrontare situazioni di crisi come quella del COVID-19 e avviare un percorso di graduale passaggio alla normalità.

10 maggio 2021

ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.

Comitato Ristretto del CAE



Retuzze Subruel

