

Dichiarazione congiunta DEI presso Generali: Generali è impegnata a favore della Diversità, dell'Equità e dell'Inclusione

Premessa

In un mondo in continuo mutamento, è necessario promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione tra la forza lavoro, nella convinzione che la collaborazione tra persone di etnie, età, abilità, generi, orientamenti sessuali, culture, esperienze, competenze, personalità, prospettive, religioni e credi diversi sia fondamentale per consentire la crescita e l'innovazione del business, nonché per attrarre, far crescere e trattenere i collaboratori nell'azienda.

Il Gruppo si impegna a fare in modo che le procedure aziendali siano eque e che garantiscano l'accesso alle pari opportunità a tutti i dipendenti del Gruppo nell'arco della loro esperienza lavorativa. Inoltre, il Gruppo si adopera per garantire che non vi siano discriminazioni di qualsiasi forma (ad es. genere, cultura, età, malattia, disabilità, orientamento sessuale, ecc.) e che siano eliminate eventuali barriere istituzionali o pregiudizi inconsci per valorizzare il potenziale di ogni persona affinché questa possa contribuire pienamente al successo del nostro Gruppo e questo in ogni momento della vita professionale. Generali promuove, inoltre, l'equità retributiva per donne e uomini a tutti i livelli dell'organizzazione, nonché la trasparenza retributiva. Generali promuove con forza un ambiente equo e trasparente, in cui tutti siano incoraggiati a segnalare eventuali preoccupazioni o comportamenti inappropriati. Il Gruppo ribadisce il proprio impegno nei confronti dei sistemi messi in atto per migliorare la qualità della vita sul lavoro, in particolare il rapporto tra la vita professionale e la vita privata dei dipendenti.

Oggi Generali ha una forte presenza internazionale. È una delle aziende leader nel comparto assicurativo mondiale ed è presente in circa 50 paesi con 82.000 dipendenti in tutto il mondo.

Dal 1997, il Comitato Aziendale Europeo di Generali rispecchia la vocazione internazionale e la diversità del Gruppo, essendo portavoce dei dipendenti europei con i suoi 43 delegati, diversi per età, genere e contesto culturale, e provenienti da 17 paesi.

Il nostro Gruppo è impegnato a valorizzare ancor più la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) attraverso:

- la carta degli impegni di sostenibilità
- il capitolo del Codice di Condotta relativo ad "Ambiente di lavoro, diversità e inclusione"

- il sotto capitolo "Promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi le diversità, garantisca pari opportunità e favorisca inclusione" della Relazione Annuale Integrata e Bilancio Consolidato
- la Linea guida di Gruppo sulla Promozione della diversità e dell'inclusione.

Pertanto, Assicurazioni Generali S.p.A., in quanto Capogruppo, e il Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Generali enunciano i seguenti "considerando":

considerando il Forum per il dialogo sociale europeo istituito in via permanente con il Comitato Aziendale Europeo, nonché i relativi proficui colloqui condotti in tale sede e nei diversi paesi;

considerando le iniziative volte a incoraggiare le entità giuridiche di tutti i Paesi a creare un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo nonché l'impegno a garantire la parità di trattamento, in cui tutti i dipendenti sono valorizzati e rispettati per tutte le loro identità in termini di genere, razza, età, etnia, orientamento sessuale, cultura, abilità, religione o credo;

considerando l'obiettivo di coinvolgere e responsabilizzare le persone creando l'ambiente migliore per far sì che tutti i dipendenti si sentano inclusi, che sviluppino un senso di appartenenza, contribuendo a dare forma alla storia condivisa del Gruppo;

considerando che vivere diverse esperienze culturali, professionali e personali arricchisce la percezione della diversità;

considerando l'impegno del Gruppo a diventare un campione di sostenibilità, supportato da regole di governance strutturate (Consiglio DEI di Gruppo, referente DEI locale, ove presente) per rendere la DEI parte integrante del modo in cui lavoriamo e facciamo business ogni giorno, come indicato nel sotto capitolo "Promuovere un ambiente di lavoro che valorizzi le diversità, garantisca pari opportunità e favorisca inclusione" della Relazione Annuale Integrata e Bilancio Consolidato;

considerando la Carta della Diversità e dell'Inclusione (Diversity and Inclusion Charter) come parte della strategia adottata dalla Commissione europea in data 19/07/17;

ricordando l'istituzione in Generali di quanto segue:

- il Consiglio D&I, attualmente Consiglio DEI, composto da un CEO/Senior Leader che si occupi di promuovere gli aspetti DEI in ogni Business Unit;
- il consolidamento della Group DEI Specialist Network;
- il Manifesto D&I di Generali, attualmente non più applicabile, ma di ispirazione per questa Dichiarazione Congiunta;

ricordando altresì:

- la Dichiarazione Congiunta sul Telelavoro sottoscritta con il CAE in data 16 maggio 2017
- la Dichiarazione Congiunta su Diversità e Inclusione firmata con il CAE in origine il 26 giugno 2019 e sottoscritta, inoltre, dal Direttore Generale del Gruppo il 5 settembre 2019
- la Dichiarazione Congiunta sulla crisi emergenziale firmata con il CAE il 10 maggio 2021
- la Dichiarazione Congiunta delle parti sociali europee del comparto assicurativo su diversità, inclusione e la non discriminazione nel settore del 9 marzo 2022 e
- che l'11 aprile 2023 il Consiglio dell'Unione europea ha adottato le norme sulla trasparenza delle retribuzioni votate dal Parlamento europeo il 30 marzo 2023
- la Dichiarazione Congiunta sul Next Normal firmata con il CAE il 16 febbraio 2023
- le pagine dedicate nel sito www.generali.com alla voce "Sostenibilità/Datore di lavoro responsabile/Generali People Strategy"
- che le seguenti definizioni sono incluse nella pagina dedicata del sito web del Gruppo Generali, www.generali.com:

Diversità

La diversità si riferisce alla molteplicità delle identità - l'intero sé - di ciascuno di noi e consiste nelle differenze individuali tra le persone: genere, orientamento sessuale, razza, etnia, età, abilità psicofisica, stato coniugale/genitoriale, religione/credenza, background educativo, culture, competenze, personalità e prospettive.

Equità

Equità significa impegnarsi a favore di processi equi e giusti per garantire l'accesso alle pari opportunità a tutti i dipendenti nel corso della loro vita professionale, cercando di rimuovere tutte le barriere, le discriminazioni e l'intolleranza.

Inclusione

Inclusione significa creare un ambiente e una cultura in cui ogni persona si senta sicura, apprezzata e in grado di contribuire attivamente alla crescita di Generali come Sustainability Champion. Un ambiente inclusivo e accogliente sostiene e abbraccia tutte le differenze e offre rispetto a tutti con parole e azioni. Inoltre, dà a tutti la possibilità di liberare il proprio potenziale.

Inclusione significa valorizzare tali differenze per creare una comunità coesa e una forza lavoro efficace.

Consapevoli dell'autonomia dei singoli paesi nell'adottare questo tipo di iniziativa in conformità con la legislazione, i contratti e le pratiche locali,

e in considerazione di quanto sopra esposto:

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

e

il Comitato Aziendale Europeo del Gruppo Generali rappresentato dal Comitato Ristretto, nelle persone di Carole Bourner (Segretario del CAE), Wilfried Pecka (Vicesegretario del CAE), Patrizia Sushmel, Carlos Andreu, Teodor Flamaropol, Antonin Havlik, Christian Klinger, Luis Pimentel

si impegnano a promuovere, presso le entità societarie situate nei diversi territori:

- una visione in cui la diversità sia considerata fonte di arricchimento, innovazione e creatività e in cui l'accesso alle pari opportunità sia promosso nell'arco dell'intera esperienza lavorativa dei dipendenti attraverso processi e procedure giuste, e dove l'inclusione sia incoraggiata dai manager e da tutto il personale attraverso policy e comportamenti che facilitino la promozione della diversità, dell'equità e dell'inclusione come parte fondamentale della nostra cultura;
- una cultura retributiva basata sulla meritocrazia e sull'equità, con la convinzione che allo stesso lavoro o a un lavoro di pari valore debba corrispondere una pari retribuzione;
- un'organizzazione che faciliti l'equilibrio della vita professionale con quella privata (*work-life balance*) nonché un ambiente flessibile e la responsabilizzazione dei dipendenti, in conformità alle regole e alla prassi a livello locale;
- un'organizzazione del lavoro che promuova la sostenibilità intesa anche come giusto equilibrio tra tempi di vita privata e tempi di lavoro, applicazione del diritto alla disconnessione, corretta assegnazione dei carichi di lavoro e giusta retribuzione;
- il totale supporto alle persone con disabilità e l'implementazione dei loro diritti, oltre alla creazione di un ambiente inclusivo che valorizzi il loro contributo e favorisca la piena accessibilità nonché l'eliminazione di ogni tipo di barriera;
- la garanzia di pari opportunità in ogni fase della vita professionale;
- una cultura che favorisca lo scambio di idee, di competenze e di formazioni culturali al fine di valorizzare le differenze, di incoraggiare l'innovazione e di creare uno spirito di gruppo, offrendo, tra l'altro, ai dipendenti anche la possibilità di cogliere opportunità di mobilità geografica e lo scambio di esperienze in uno spirito collaborativo;

- il concetto che una cultura aziendale sempre più inclusiva debba essere rafforzata e sostenuta da una strategia DEI di Gruppo e dai rispettivi piani DEI locali, ove disponibili, con l'obiettivo di consentire a tutti i dipendenti di dare un contributo significativo e di sostenere il percorso sostenibile intrapreso dal Gruppo;
- un approccio di ascolto in grado di migliorare tale percorso sostenibile, che metta al centro le segnalazioni e i suggerimenti dei dipendenti, contribuendo a formare una cultura che valorizzi la diversità e raggiunga la piena inclusione e l'equità;
- una cultura che valorizzi il sostegno a gruppi di dipendenti con interessi comuni o identità condivise, che creino su base volontaria degli Employee Resource Groups (ERG), gruppi di persone che lavorino insieme per diffondere in seno al Gruppo cambiamenti culturali e comportamentali, per essere protagonisti e ambasciatori della DEI, promuovendo un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo;
- l'esclusione di tutte le forme di discriminazione e la promozione dell'applicazione di questo principio a tutti i livelli del Gruppo;
- il fatto che l'equità aiuta a rimuovere le barriere che alcune persone possono incontrare nell'accesso alle opportunità. Sulla base di questa intesa, le parti mirano a migliorare tali concetti e a promuoverne l'attuazione nei territori del perimetro del CAE;
- equità, pari opportunità e parità retributiva per i dipendenti attraverso risorse gestite localmente e la generazione di opportunità in modo da riconoscere le diverse circostanze e i bisogni specifici.

Rimane inteso che tali pratiche devono essere conformi alle legislazioni, alle norme e alle pratiche locali e rispettare appieno l'autonomia locale delle rispettive parti sociali nel formulare dichiarazioni o raggiungere accordi o qualsiasi altro atto in questo ambito.

Le parti sottolineano l'importanza del dialogo sociale a livello di CAE e confermano il proprio impegno a monitorare l'implementazione della presente Dichiarazione Congiunta come parte di quanto già previsto nell'accordo CAE e secondo un'agenda condivisa, concordata quando necessario.

Atene, 14 novembre 2023

Assicurazioni Generali S.p.A.

Comitato Ristretto del CAE