

Riunione del Comitato Ristretto - Milano 21 -> 23 gennaio 2013

Cari colleghi,

Si è svolto mercoledì 22 gennaio l'incontro tra il Comitato Ristretto (CR) del Comitato Aziendale Europeo (CAE) con i rappresentanti del Gruppo Generali, rappresentato dal dott. Balbinot (Group Chief Insurance Officer), dal dott. Garelo (Head of Group's HR & Organisation), dal dott. Bernard (Head of International HR Management), dal dott. Basso (Group Compliance) unitamente agli interlocutori permanenti del CAE.

Tenuto conto che la presentazione ufficiale del piano strategico di sviluppo del gruppo è stata già tenuta il 14 gennaio a Londra, il CR ha riaffermato con decisione la propria protesta per la mancata informazione preventiva del CAE, che è l'organo rappresentativo di tutti i lavoratori del gruppo in Europa.

Questo atteggiamento è, a nostro avviso, in violazione non solo dell'Accordo sottoscritto il 4/5/2012 - in linea con la Direttiva Europea 2009/38 sul diritto all'informazione e consultazione - ma anche in contraddizione con una pratica di dialogo sociale che era propria delle Generali.

Il dott. Balbinot ha ripreso in maniera esaustiva i principali obiettivi del Piano, del resto già ampiamente reso pubblico attraverso il comunicato stampa ufficiale ripreso dagli organi di informazione.

A parere del CR il Piano conferma una radicale riorganizzazione della governance del Gruppo, *ma non rappresenta novità significative rispetto agli obiettivi di sviluppo previsti dalla gestione precedente:*

- maggior ritorno agli azionisti
- messa a fuoco sul business assicurativo
- massimizzazione della redditività nei mercati maturi
- miglioramento della competitività e della redditività in mercati ad alta crescita
- eccellenza tecnica e controllo dei costi, ristrutturazione in Italia, riduzione dei costi per 600 milioni di Euro entro il 2015

Questo piano prevede anche l'acquisizione della quota (49%) detenuta da PPF nella joint venture GPH.

E' stata inoltre confermata la possibile cessione di aziende "non strategiche": Migdal in Israele (cessione già fatta), Banca Svizzera Italiana e la riassicurazione negli Stati Uniti.

Permane inoltre una forte preoccupazione del CAE relativamente alla possibilità di cessione di altre attività la cui redditività non sia soddisfacente, possibilità che non è stata negata.

A nostro avviso, permane la necessità di risorse aggiuntive in grado di sostenere politiche di vero sviluppo adeguato e credibile nelle aree di maggior interesse, anche per rimanere competitivi rispetto agli altri grandi gruppi assicurativi, sostenuti da ripetuti aumenti di capitale.

La ricerca dell'ottimizzazione dei costi interni e l'accelerazione di processi di riorganizzazione e di sinergia nel Gruppo, rappresentano gli ulteriori obiettivi indicati dal dott. Greco, ma che necessitano di progetti e di tempistiche meglio definite.

A tal fine, il CR ribadisce la necessità di una informazione e di un coinvolgimento, nel rispetto dell'Accordo tra le parti, ma anche di un'adeguata valorizzazione del ruolo di partecipazione della rappresentanza dei lavoratori nella vita aziendale.

Il CAE ribadisce che il modello d'informazione instaurato dall'Amministratore delegato è fondamentalmente diverso dall'effettivo «dialogo sociale».

Anche in merito al *Codice di Condotta (**)*, adottato dal Consiglio di Amministrazione delle Generali il 14 dicembre 2012, il CR ha ribadito la critica per il mancato coinvolgimento preventivo nella costruzione delle *regole che, peraltro, risultano di scarsa qualità (anche rispetto ad altri esempi nel settore), gravemente carenti e del tutto negative in alcune parti.*

Il CAE formalizzerà in un documento i rilievi mossi alla delegazione aziendale, con l'obiettivo di richiedere un nuovo incontro specifico sul Codice di Condotta, avendo la delegazione aziendale dichiarata la disponibilità ad un adeguamento del testo.

Il CAE invierà le proprie annotazioni e richieste a tutte le rappresentanze dei lavoratori nei diversi paesi, affinché da subito richiedano incontri specifici con le rispettive Direzioni Aziendali in vista dell'adozione del Codice di Condotta nelle proprie realtà.

Da ultimo, al CR è stato illustrato un programma RH, "The Project People", che mira a una migliore gestione del management (coerenza su prestazioni, competenze, valutazioni, mobilità internazionale...).

Purtroppo, anche in questo caso, l'informazione avviene ben dopo l'avvio del Progetto, confermando ancora una volta la nuova scelta del Gruppo di ridimensionare il valore del dialogo sociale.

È evidente che questa posizione va decisamente contrastata in quanto obsoleta, inadeguata a favorire lo sviluppo e la coesione del Gruppo, isolata rispetto alle altre grandi imprese del settore, non rispettosa degli Accordi e delle Leggi, del tutto peggiorativa di un modello consolidato proprio delle Generali.

Il CAE auspica una profonda riflessione della Direzione sul valore di una più alta qualità del dialogo sociale e sull'importanza di riconoscere il ruolo agli organismi di rappresentanza delle lavoratrici e dei lavoratori del Gruppo.

INSIEME SI È PIÙ FORTI

I rappresentanti dei lavoratori nel CR

[Scarica il comunicato](#)