

Evropska socialna listina Skupine Generali

Trst, 28. november 2006

UVOD

Evropska socialna listina Skupine Generali se navezuje na pomembne mednarodne tekste – na Univerzalno deklaracijo Združenih narodov o človekovih pravicah / Pravila Mednarodne delavske organizacije – Listino Evropske unije o temeljnih pravicah in na zahtevo po implementaciji »Listine o temeljnih pravicah delavcev Skupine Generali«, kot so to zahtevali predstavniki Evropskega sveta delavcev (EWC) Skupine Generali.

Socialna listina še bolj krepi to, kar je že predvideno v Etičnem kodeksu Skupine Generali z dne 11. maja 2004, s posebnim poudarkom na poglavju »Odnosi z zaposlenimi«. Na osrednjem sedežu Assicurazioni Generali S.p.A. (matična družba) želijo s pomočjo te Socialne listine ponovno potrditi nekatera vodilna načela glede varovanja svojih zaposlenih in na splošno glede javne podobe Skupine, ki veljajo za vsako državo članico Evropske unije, v kateri posluje Skupina Generali.

Takšna pobuda še enkrat potrjuje, da je Skupina Generali vedno v največji možni meri posvečala svojo skrb vprašanjem človeških virov.

1. Zaveze

S to izjavo se matična družba zavezuje implementirati Socialno listino v vsaki družbi Skupine Generali v Evropski uniji, da bi se zagotovilo polno spoštovanje:

- človekovega dostojanstva
- svobode
- enakosti
- solidarnosti
- zaščite zdravja, varnosti in dostojanstva svojih zaposlenih na delovnem mestu

in popolno usklajenost s:

- prepovedjo otroškega dela¹
- prepovedjo kakršnekoli oblike moralnega ali spolnega nadlegovanja in diskriminacije.

¹ V skladu s pravili Mednarodne delavske organizacije (ILO) ne sme biti najnižja starost za sprejem v zaposlitev nižja kot najnižja starost ob zaključku obveznega šolanja.

2. Cilji

V skladu z nacionalnimi zakonodajami, kulturami in praksami držav članic Evropske unije, v kateri posluje Skupina, in skladno z avtonomijo, ki so jo lokalne družbe vedno uživale glede na načela Skupine Generali, so cilji matične družbe v tej Socialni listini naslednji:

- vzpodbujanje korporacijskega dialoga na različnih nivojih in na različnih področjih, ki ga navdihuje dialog Evropskega sveta delavcev med osrednjim sedežem in delegati /predstavniki delavcev v skladu z veljavnim sporazumom. Korporacijski dialog pomeni delitev in izmenjavo informacij med družbo in delavskimi predstavniki zaradi utrditve in vzpodbujanja vzajemnega zaupanja in mirnega delovnega okolja, kar je v korist delavcem in družbam Skupine
- profesionalni in človeški razvoj vseh zaposlenih v Skupini z zagotavljanjem njim potrebnih orodij in šolanja, da se jim omogoči ustrezno prekvalificiranje v primeru prestrukturiranja/ reorganizacije družbe
- upoštevanje enakih možnosti na delu in v karieri, brez diskriminacije, ki bi temeljila na spolu, etnični pripadnosti, jeziku, veri ali spolni usmeritvi
- zagotavljanje primernih informacij zastopnikom delavcev na vseh ustreznih nivojih v primeru spremembe projektov, ki bi pomembno zadevala delavce, zaščita delovnih mest, kjerkoli je to možno, tudi ob premestitvi zaposlenih v druge enote Skupine
- priznavanje sindikalnih pravic (npr. pravica do kolektivnega dogovarjanja) in svoboda zbiranja delavskih zastopnikov v skladu z veljavnimi predpisi in pravili v različnih državah, kjer posluje Skupina.

3. Izvedba

V primeru dejanskih ali domnevnih kršitev mora matična družba, upoštevajoč 1. poglavje - »Zaveze«, ukrepati, da bi se zagotovilo ravnanje, ki je v skladu z Listino.

Matična družba mora nemudoma izmenjati informacije s sedežem lokalne družbe in tajništvom ožjega odbora Evropskega sveta delavcev, zaradi določitve ukrepov za končanje situacije/situacij, ki so v nasprotju s tukaj opisanimi vrednotami.

Poleg tega mora materinska družba delovati tako, da se na sedežih lokalnih družb Skupine uveljavijo cilji, navedeni v prejšnjem 2. poglavju te Socialne listine. Socialna listina je napisana v italijanskem in angleškem jeziku in posredovana na vse nivoje Skupine v uradnem jeziku države članice Evropske unije, v kateri družba posluje.