

Generali se anticipa al estado del bienestar

Durante el siglo XIX, la revolución industrial experimentó una repentina aceleración, transformando la economía y la sociedad de la época. A partir de mediados de siglo, aumentó la preocupación por la vida de las personas, que había que salvaguardar y proteger.



Ivan Rendić, Allegoría del bienestar (1886-1888)
Assicurazioni Generali Historical Archive. ph. Massimo Gardone

En enero de 1859, el gobierno de Víctor Manuel, último rey de Cerdeña y poco después primer rey de Italia, presentó al parlamento piemontés un proyecto de ley para la creación de una Caja de Previsión para los trabajadores mayores. En Alemania, en 1883, Otto von Bismarck introdujo el seguro de enfermedad. El Estado alemán lo siguió con un seguro de accidentes en 1884 y un seguro de vejez en 1889. Italia le siguió unos años más tarde, estableciendo la Caja Nacional de Seguros de Invalidez y Vejez de los trabajadores en 1898, convertida en obligatoria en 1919.

Generali se había adelantado mucho a los gobiernos de los diferentes países. La compañía desarrolló ideas ingeniosas, destinadas a activar planes para el futuro de sus empleados. Ya en 1853 y 1854, gracias a la previsión del secretario general Masino Levi, nació el "Plan de Previsión", destinado a atender a las familias en caso de fallecimiento de los empleados. En 1877, Levi dio el relevo a Marco Besso, un verdadero innovador en el sector de los seguros de vida, que le sucedió en el cargo de secretario general.

Besso detectó algunos problemas: la insuficiencia financiera, la acumulación de deudas para futuras pensiones como consecuencia del gran número de afiliados y de las cotizaciones a cargo de la empresa. Por ello, sintió la necesidad de reforzar las bases del sistema, aprovechando su experiencia y sus estudios en la materia, adquiridos a nivel nacional e internacional. En esos mismos años, dedicó sus conocimientos actuariales a una serie de propuestas sobre las sociedades de pensiones y de ayuda mutua, que consideraba una de las expresiones más genuinas del liberalismo, de su vocación de realización individual. Así, en 1880, Generali creó el "Plan de Bienestar", que incluía, además de los casos de fallecimiento, los de invalidez y vejez. En 1923, disolvió el "Plan de Bienestar" y estableció el "Fondo de Bienestar", que pasó a formar parte del convenio colectivo del personal de la Dirección italiana.

Las repercusiones fueron considerables, tanto para los empleados como para la propia empresa. El Plan de Previsión, luego el Plan de Bienestar, y finalmente el Fondo de Bienestar, implicaron activamente a los trabajadores y a sus familias, ofreciéndoles un valioso apoyo en

momentos de dificultad. Al mismo tiempo, aumentó el sentimiento de pertenencia de los trabajadores y su fidelidad a la empresa.

Pero la acción del Plan de Previsión no se limitó a crear un beneficio mutuo para los trabajadores y la empresa. De hecho, también incluía una idea de bienestar corporativo adelantada a su tiempo y no común en otras empresas profesionales de la época. El hecho de que los empleados, además de un lugar de trabajo seguro, pudieran contar con garantías para su propia salud y vejez, así como la de sus familias, era un elemento de distinción social. Y el afecto por la empresa tenía una influencia positiva en la sociedad en general.

Una lectura atenta de los datos puede dar una idea de hasta qué punto el Plan de Previsión cambió el horizonte vital de los habitantes de Generali.

Los estados financieros relativos a 1855 son los primeros que detallan el estado del Plan de Previsión. En el primer año de actividad, con 1.276 empleados, había 4.942,17 florines en efectivo. En 1866, año del paso del Véneto a Italia, el Plan de Previsión disponía de 131.405,33 liras, lo que equivale al total de la moneda de plata puesta en circulación en el Reino de Italia. En 1881, cincuenta años después del nacimiento de Generali, había 6.135 empleados, incluidos inspectores y agentes, y el fondo ascendía a 484.566,22 liras. En 1906, en el 75º aniversario de Generali, había 15.562 empleados y 1.092 afiliados, mientras que el fondo del Plan de Bienestar alcanzaba las 5.543.811,11 liras y crecía constantemente, a pesar de un ligero descenso tras la Primera Guerra Mundial.

Este crecimiento constante y consistente era el signo de una esperanza compartida, que se extendía a toda la sociedad desde la empresa y sus empleados. Como concluyó Marco Besso el 24 de febrero de 1910, al final de una conferencia celebrada en el colegio romano "La utopía se convertirá en realidad, y todas nuestras mayores audacias serán verdaderas, vivas y palpables [...] si a una obra humana y sabia de distribución de los nuevos y siempre crecientes recursos materiales, se une una no menos sabia y humana distribución de los riesgos que son inseparables de nuestra existencia, haciendo recaer sobre el individuo una fracción tan pequeña, que los haga fácilmente soportables para todos."