

“PAESI DIVERSI MA UN'UNICA VOCE”

Nella giornata del 23 gennaio il Comitato Aziendale Europeo di UniCredit, riunito con i rappresentanti di recente eletti e designati provenienti dai sedici paesi del Gruppo, ha eletto Gisella **Protti** come nuova Presidente, Florian Schwarz alla Vice Presidenza e nominato gli altri 7 membri del Comitato Ristretto che resteranno in carica per i prossimi quattro anni: Francesco Colasuonno, Adolf Lehner, Luciano Malvolti, Rosario Mingoia, Klara Pekarova, Adrian Soare, Christian Staack.

Il nuovo mandato ha avuto inizio con la sessione plenaria del 24 gennaio, originariamente prevista per dicembre 2023, a cui ha partecipato il Central Management, con la presenza del CEO di UniCredit, Andrea Orcel, della responsabile People & Culture di Gruppo, del responsabile della struttura di Operations, delle responsabili di Strategy & ESG e Stakeholder Engagement e i/le responsabili di Italia, Germania e Centro ed Est Europa, affiancati dai/dalle relativi/e responsabili People & Culture.

Come CAE abbiamo ribadito l'importanza e la centralità delle persone che lavorano all'interno del Gruppo, in ogni geografia in cui siamo presenti e che, tramite noi rappresentanti portano la loro voce e le loro istanze, così come hanno portato il loro fondamentale contributo corale, in termini di professionalità e dedizione, alla crescita di UniCredit, come evidenziato da ogni referente aziendale, a partire dal nostro CEO.

Abbiamo evidenziato come il raggiungimento di ottimi risultati, se non accompagnato da un clima di serenità condivisa fra i dipendenti - ancora oggi non presente per problemi comuni a tutte le realtà, quali carenza di organico, carichi di lavoro e pressioni commerciali insostenibili - risulta non sostenibile nel tempo.

È fondamentale lavorare in un'ottica di miglior bilanciamento dei tempi di vita e tempi di lavoro, di politiche retributive e di welfare.

E' basilare che i Rappresentanti dei Lavoratori, ad ogni livello di dialogo sociale, abbiano informazioni chiare e tempestive sulla direzione e le decisioni che l'azienda intende prendere, soprattutto, quando portano a procedure di fusione con altre realtà ingenerando il grande timore di ricadute occupazionali, come accaduto in Romania.

La stessa rivendicazione a livello di CAE è stata ripresa in ogni intervento: dobbiamo e vogliamo agire il nostro ruolo, siamo un organismo di informazione e consultazione e come tale dobbiamo avere, come da Accordo sottoscritto con la stessa azienda, le informazioni corrette e tempestive nella loro comunicazione, per poter avviare la consultazione con il Central Management.

In merito alla transizione digitale, abbiamo ribadito che su questo processo il CAE deve essere informato e consultato e che questa non deve essere usata per giustificare ulteriori tagli del personale. Sul tema, esprimiamo soddisfazione per la posizione aziendale, che ha sottolineato la centralità della relazione e l'idea di un digitale a supporto dell'attività dei colleghi e delle colleghe ma MAI inteso come sostitutivo, e della centralità della formazione, su cui l'azienda investe ma che, come da noi evidenziato, deve essere sempre di qualità, in un'ottica di valorizzazione delle competenze e di rispetto del contributo portato negli anni dalle lavoratrici e lavoratori oggetto di riqualificazione.

Sappiamo di avere strumenti per poter supportare il dialogo sociale nei singoli paesi, le nostre dichiarazioni congiunte sono state la base di principi condivisi ripresi all'interno di Accordi importanti nei vari paesi e lavoreremo in quest'ottica

anche in merito alle ulteriori tutele necessarie a gestire la digitalizzazione e l'utilizzo dell'intelligenza artificiale e degli algoritmi. Per tale ragione, in un contesto in cui sono sempre più consistenti le voci di un imminente lancio di una nuova strategia digitale e considerata l'indisponibilità pervenuta alla partecipazione alla plenaria del responsabile dell' Area digital abbiamo già evidenziato la necessità di avere un incontro in merito ai progetti che l'azienda intende avviare.

Coerentemente, abbiamo ribadito alle responsabili di ESG Strategy e Stakeholder Engagement la priorità di definire attraverso la contrattazione collettiva condizioni di lavoro sostenibili in tutti i paesi dove opera il Gruppo e incentivare la partecipazione dei dipendenti anche attraverso le attività della Fondazione Unicredit.

In merito ad ogni operazione futura che potrebbe coinvolgere il Gruppo, se ritenuta in linea con il piano industriale, come evidenziato dal nostro CEO, riteniamo che debba sempre essere valutata prioritariamente nelle ricadute sulle lavoratrici e lavoratori, in un'ottica di inclusione, poiché sebbene talune legislazioni o previsioni contrattuali nei diversi paesi agiscano in ottica di tutele e di accompagnamento, in altre realtà questo non avviene e come CAE agiremo, coinvolgendo anche la TUA (Trade Union Alliance) per sensibilizzare l'azienda alla ricerca di soluzioni a tutela di lavoratrici e lavoratori.

Siamo e saremo gli uni a sostegno degli altri, lo abbiamo ribadito in ogni intervento e lo agiremo, nel rispetto delle differenze che non ci dividono, ma che fanno di noi un'unica voce: quella delle lavoratrici e dei lavoratori ovunque il Gruppo è presente.

Milano, febbraio 2024

COMITATO AZIENDALE EUROPEO UNICREDIT