

In data 25 luglio si è tenuto a Milano il primo dei due incontri annuali del Comitato Aziendale Europeo (CAE), al quale hanno partecipato per l'azienda: Ilaria Dalla Riva, Responsabile Administrative Office e Responsabile Italy di People & Culture, Siobahn McDonagh, Responsabile di Gruppo People & Culture, Ali Khan, Responsabile della Struttura UniCredit Digital & Information Strategy, Fiona Melrose, Responsabile UniCredit Group Strategy & ESG, e Richard Burton, Responsabile Group Client Solutions Strategy.

Ogni sessione ha visto un momento di presentazione ed uno di discussione con i rappresentanti dei lavoratori, in un confronto, come sottolineato in apertura dalla presidentessa del CAE, che testimonia l'importanza del dialogo sociale in un'azienda paneuropea come UniCredit, inserita in un contesto europeo in cui la legislazione ha avviato un percorso evidente dalle recenti direttive, verso un maggior coinvolgimento delle parti sociali.

L'importanza del dialogo sociale e del ruolo del CAE è stata evidenziata, nel corso della riunione plenaria da parte di tutti i top manager aziendali intervenuti; come rappresentanti dei lavoratori il nostro impegno è quello di dare concretezza a questo dialogo, lavorando insieme con gli strumenti che nel tempo ci hanno permesso di trovare principi e valori condivisi per il bene di tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori di ogni paese europeo nel quale è presente il Gruppo UniCredit.

S.McDonagh (Responsabile di Gruppo People & Culture)

La presentazione di S.McDonagh è stata dedicata all'illustrazione del cosiddetto "ciclo di vita" dei dipendenti all'interno del Gruppo UniCredit, a partire dalle politiche di assunzione e di fidelizzazione delle persone all'interno del nostro Gruppo, che mirano a rendere UniCredit una azienda attrattiva a livello internazionale, per avere il numero più elevato possibile di candidature, alle quali – secondo S.Mc Donagh – l'azienda risponde con progetti di valorizzazione dei talenti, percorsi formativi ed una strategia di assunzione integrata nell'ambito ESG. Inclusione ed uguaglianza fanno parte della cultura aziendale e vengono promossi ad ogni livello.

Come CAE pur apprezzando il percorso presentato, abbiamo evidenziato le numerose criticità ancora in essere nei diversi paesi, come le politiche locali occupazionali significativamente diverse e la difficoltà di rendere esigibile il cambio culturale, che dovrebbe produrre, ovunque nel Gruppo, una maggiore attenzione nei confronti delle persone. Abbiamo, inoltre, sottolineato l'importanza di lavorare insieme per colmare il divario fra le politiche illustrate e la realtà vissuta concretamente dai dipendenti. Per tale ragione abbiamo richiesto all'azienda di avviare un percorso di revisione ed implementazione della Dichiarazione

Congiunta su pari opportunità e non discriminazione, sottoscritta nel 2009, con una particolare attenzione ai temi della diversità, dell'uguaglianza e dell'inclusione.

L'azienda, si è dichiarata aperta ad approfondire con il CAE le tematiche di pari opportunità e non discriminazione, in momenti dedicati di confronto ed aggiornamento, con un coinvolgimento che giudica positivo a livello internazionale e sulle cui modalità occorre riflettere congiuntamente a partire dal prossimo autunno, valutando quanto sinora fatto e quale strada percorrere insieme.

Ali Khan (Responsabile della Struttura UniCredit Digital & Information Strategy):

In merito alla trasformazione digitale, secondo grande tema della Riunione Plenaria, sul quale come CAE abbiamo avviato un confronto interno che ci ha permesso di confrontare ed analizzare le specificità di ciascun paese europeo, abbiamo avuto un importante momento di presentazione e di dialogo con l'azienda.

Nella sua presentazione il Responsabile della Struttura UniCredit Digital & Information Strategy ci ha illustrato il percorso in essere, partendo dalla situazione nel Gruppo di circa tre anni fa in cui si lavorava con una infrastruttura piuttosto obsoleta che comportava un elevato numero di incidenti di sicurezza e nella quale si registrava, secondo Ali Khan, una mancanza di strategia globale, l'assenza di una adeguata struttura organizzativa nell'ambito digitale ed il ricorso molto accentuato alle consulenze esterne, con costi molto elevati. Da allora, con la nuova gestione si è migliorata e semplificata l'infrastruttura, sono state fatte delle operazioni di internalizzazione, si è ridotto il consumo di mainframe ed è diminuito in maniera considerevole il numero di incidenti: tutto questo ha prodotto una considerevole riduzione dei costi a livello di Gruppo.

L'obiettivo di UniCredit è quello di realizzare un'ulteriore ottimizzazione della struttura, a partire dall'idea che i sistemi della banca debbano essere creati dalle persone che ci lavorano. L'area digital è stata resa pertanto più snella con meno linee di riporto gerarchico, tramite il coinvolgimento delle persone in progetti di formazione permanente, internalizzando competenze, con la logica di valorizzare le risorse e di creare un gruppo di lavoro a livello globale in un ambiente stimolante. Per questa ragione circa 6.000 lavoratrici e lavoratori sono stati coinvolti in nuovi processi di assegnazione ai diversi progetti.

Come CAE abbiamo sollevato una serie di questioni per noi fondamentali, con particolare riguardo alle ricadute che questa riorganizzazione sta comportando e comporterà sui lavoratori e le lavoratrici, alla luce delle significative riduzioni di organico in Germania e Austria ed in parte anche in Italia. e rispetto alle recentissime acquisizioni della banca polacca Vodeno, due fintech che, come si legge nella nota aziendale, "combinano belga Aion Bank e della una piattaforma innovativa, scalabile e flessibile basata sul cloud con servizi finanziari basati sulla licenza bancaria di Aion, per offrire un banking-as-a-service end-to-end completo per le società finanziarie e non finanziarie in tutta Europa".

Vogliamo capire come la partnership con VT-S in cui lavorano nostri colleghi esternalizzati si inserisca nella nuova visione aziendale, ed abbiamo invitato nuovamente UniCredit ad agire una politica di internalizzazione che riporti all'interno lavoratrici e lavoratori, seppur esternalizzati nel corso di gestioni passate.

Ali Khan ha risposto che la strategia seguirà due filoni, non in competizione o contraddizione fra di loro: internalizzazione e acquisizione, soprattutto nei paesi emergenti laddove c'è necessità di penetrare dove siamo assenti e portare la tecnologia nel Gruppo.

In merito alle criticità da noi riportate e relative al clima di incertezza e di interventi poco chiari realizzati sul personale dell'Area Digital nella fase di assegnazione a progetti ed attività in diversi paesi, è intervenuta anche Monica Rancati spiegando che in un processo in divenire inevitabilmente ci sono e ci saranno alcune aree di difficoltà, sulle quali stanno intervenendo attraverso il dialogo con le persone coinvolte, e per le quali ha chiesto a questo CAE di lavorare insieme, riportando le criticità evidenziate dai lavoratori.

In merito a questo punto lo stesso Ali Khan si è detto disponibile a dialogare con i colleghi che ritengono di dover evidenziare problematiche e proposte.

Come CAE abbiamo ribadito l'importanza della multipolarità anche nel nuovo modello digitale globale, per consentire a lavoratrici e lavoratori di poter lavorare nel contesto nazionale di riferimento, mantenendo i livelli occupazionali locali.

In merito a ciò l'azienda si è espressa a favore del mantenimento delle competenze a livello locale, ribadendo di non voler attuare un modello centralizzato ma al contrario il più possibile vicino al business.

Da parte nostra monitoreremo quanto accadrà nei prossimi mesi nei paesi coinvolti dalla riorganizzazione digitale, e alla luce di quanto emerso durante la Riunione Plenaria,osterremo con forza, unitamente alla Trade Union Alliance (TUA) il mantenimento dei livelli occupazionali e le politiche di qualificazione del personale.

In merito ai progetti sull'Intelligenza Artificiale in UniCredit, Ali Khan si è detto cauto sul processo ed ha affermato che il Gruppo sta investendo ed investirà sull'automazione con un progetto che prevede fasi progressive di realizzazione, che dovrà considerare anche i possibili rischi legati alle nuove tecnologie e tener conto di un contesto legislativo che è ancora in divenire.

In chiusura di sessione, abbiamo formalmente richiesto all'azienda di attivare un percorso congiunto che consenta di trovare principi e valori condivisi, per una digitalizzazione responsabile (incluso anche i nuovi sviluppi tecnologici) che assista e non sostituisca le persone del Gruppo, nel pieno rispetto del dialogo sociale locale.

L'azienda si è espressa rendendosi disponibile all'ascolto e ad un ragionamento sul documento da noi consegnato ad Ali Khan, Siobhan Mc Donagh ed Ilaria Dalla Riva. Cogliamo positivamente, pertanto, il riconoscimento del nostro lavoro, i cui contenuti rappresentano i fondamenti della nostra visione di una digitalizzazione responsabile,

della quale continueremo a farci portatori nel nostro ruolo di consultazione ad ogni incontro.

F. Melrose (Responsabile UniCredit Group Strategy & ESG) – Relatrice Esperta Uni Finance

In merito alla strategia ESG che l'azienda agisce su tutti e tre i pilastri, ci siamo focalizzati su due temi:

- politiche di intervento aziendale per colmare il divario salariale fra uomini e donne nei diversi paesi (Gender Pay Gap), per le quali abbiamo chiesto un maggiore coinvolgimento sindacale locale al fine di meglio concretizzare e far comprendere il progetto, ed in merito al quale l'azienda ha promesso di calendarizzare incontri dedicati in cui verranno fornite le informazioni su criteri e metodi di intervento già effettuati ed in programma.
- Le due direttive europee in tema di sostenibilità (CRSD e CSDD) e l'importanza del coinvolgimento delle parti sociali, in relazione alle quali come CAE siamo stati supportati da UniFinance, che ha contribuito ai lavori della giornata con un importante momento informativo e formativo dedicato ad entrambe le parti: CAE e azienda.

R. Burton (Responsabile Group Client Solutions Strategy)

Il Responsabile di Gruppo della struttura Client Solution Strategy ha illustrato, nel corso del suo intervento, la

strategia globale della Banca in relazione all'offerta di prodotti alla clientela che viene poi declinata nei singoli paesi europei e gli effetti positivi del processo di riorganizzazione digitale sulle diverse attività, in merito alle quali abbiamo chiesto chiarimenti su ulteriori possibili acquisizioni alla luce delle affermazioni del nostro CEO sulla volontà di investimento del Gruppo.

Richard Burton, inoltre, ha sottolineato come la priorità della Banca sia quella di offrire il prodotto migliore secondo le specifiche esigenze della clientela, proponendo soluzioni individuali, soluzioni aziendali e soluzioni collegate ai diversi sistemi di pagamento.

Anche questa riunione plenaria ha evidenziato quanto sia fondamentale il dialogo sociale a tutti i livelli per il benessere delle persone, che sono la prima vera risorsa di questo Gruppo, e quanto la dimensione internazionale di UniCredit la caratterizzi e ne rappresenti un valore aggiunto.

Occorre tornare a lavorare concretamente insieme – parti sociali e datoriali – nel rispetto di ruoli, geografie e competenze, anche alla luce delle recenti Direttive europee approvate in tema di responsabilità e sostenibilità aziendale.

Confidiamo pertanto che le positive aperture date dall'azienda al CAE sulle proposte da noi avanzate e per le quali faremo sentire le nostre voci, rappresentino un terreno comune di consultazione nei prossimi mesi.

Milano, settembre 2024

COMITATO AZIENDALE EUROPEO GRUPPO UNICREDIT