

Comunicato del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit

Primo incontro annuale del CAE

In data **26 giugno** si è tenuto a Milano il primo dei due incontri annuali del **Comitato Aziendale Europeo (CAE)**, al quale hanno partecipato per l'azienda: **Andrea Orcel**, Amministratore Delegato del Gruppo UniCredit; **Fiona Melrose**, nuova Responsabile della struttura P&C a livello di Gruppo; **Ilaria Dalla Riva**, COO e Responsabile della struttura P&C Italy, oltre ai referenti della struttura di Industrial Relations.

Il ruolo del Comitato Aziendale Europeo

Come rappresentanti di tutti i paesi abbiamo ribadito la volontà di agire nel concreto il nostro ruolo di informazione e consultazione. Vogliamo esprimere non solo la nostra visione politica, ma anche entrare nel merito in modo costruttivo nelle questioni che ci vedono parte attiva, come previsto dalla Direttiva Europea e dal nostro Accordo.

Per tale ragione, ribadiamo la necessità che l'azienda ci fornisca tutta la documentazione oggetto di discussione in tempo utile e che le nostre riunioni siano pianificate e confermate con le giuste tempistiche. Siamo certi che un Comitato Aziendale Europeo in grado di esercitare pienamente le sue prerogative sia una preziosa risorsa per ambo le parti, a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori, in una azienda a forte vocazione europea.

Dialogo sociale e relazioni sindacali

L'attenzione al Dialogo Sociale deve tradursi nella pratica con tavoli di contrattazione con tutte le parti sindacali presenti in ogni paese, senza discriminazione alcuna e con una chiara condanna di ogni atteggiamento lesivo dell'interlocuzione con il sindacato, come ribadito nel corso dell'incontro a Fiona Melrose ed all'Amministratore Delegato.

Centralità delle persone e della funzione P&C

La struttura di P&C deve restare centrale nel suo ruolo a supporto delle lavoratrici e lavoratori, non può subire continui processi di contrazione e non può essere demandata alle sole figure manageriali o a strumenti di automazione che ne inficiano la valenza relazionale. **Il valore dei rapporti umani non deve essere messo in discussione.**

L'attenzione alle persone deve tradursi in una reale formazione (**sviluppo professionale e riqualificazione**), come parte integrante della vita lavorativa, alla quale devono essere dedicati i tempi e le risorse necessari, in tutti i paesi. La formazione deve essere realmente inclusiva delle diversità presenti all'interno del Gruppo ed in linea con l'evoluzione e la trasformazione del modello aziendale, affinché nessuno resti indietro.

Trasparenza salariale e Gender Pay Gap

Il nuovo modello di trasparenza salariale deve vedere coinvolte le parti sindacali, come previsto dalla Direttiva e come modalità di azione condivisa che porta beneficio a tutte le parti, come sempre avviene quando l'agire non è unilaterale.

Ad oggi restiamo ancora in attesa degli incontri a lungo promessi relativi alle politiche aziendali di intervento sul **Gender Pay Gap**, di cui non conosciamo né i criteri né la metodologia. Abbiamo pertanto ribadito l'urgenza di essere coinvolti come previsto anche nella recente **Dichiarazione Congiunta sulle Pari Opportunità** siglata nell'ottobre del 2025.

Trasformazione del Gruppo, occupazione e delocalizzazioni

Noi ci siamo, su questi temi e su quanto rappresentato dall'AD per quella parte della sua visione strategica che ha diretto impatto su lavoratrici e lavoratori, come le operazioni di concentrazione e di delocalizzazione di attività, per cui esprimiamo contrarietà per gli impatti sull'occupazione e sulle quali dobbiamo essere parte attiva nella ricerca di soluzioni e tutele.

Occorre gestire insieme responsabilmente le conseguenze di una trasformazione digitale che produce e produrrà cambiamenti di ruoli e attività, politiche di efficientamento e di razionalizzazione di processi le cui conseguenze destano già forti preoccupazioni per la tenuta dei livelli occupazionali.

Intelligenza artificiale e formazione

È fondamentale che il progetto per un'implementazione graduale, e non accelerata, dell'**IA**, che coinvolga tutti i dipendenti con una formazione adeguata, come affermato dall'AD, sia davvero tradotto in azioni concrete, con il nostro supporto, mediante un percorso condiviso a tutela delle persone.

Una visione europea del dialogo sociale

Il CAE ha una chiara visione strategica europea, a sostegno e supporto di un dialogo sociale responsabile nei vari paesi, e auspica la stessa costruttività a tutti i livelli da parte aziendale.

Per tale ragione agiremo il processo di consultazione in forma scritta, con un documento che consegneremo a Fiona Melrose ed allo stesso AD che si è reso disponibile all'ascolto ed al confronto, riconoscendo il nostro ruolo di rappresentanti di tutte le lavoratrici ed i lavoratori di UniCredit. Le preoccupazioni delle persone sono evidenti, come da lui stesso affermato, e l'unico modo per mitigarle e gestirle, trovando risposte e tutele, è ragionare con noi, a tutti i livelli di interlocuzione.

Riteniamo che questa sia la nuova strada da percorrere alla luce di quel dialogo efficace che ci consentirà di individuare linee guida, proposte e strumenti, il tutto nel rispetto ed a supporto dell'agire sindacale locale, con una visione strategica europea solidale che è prerogativa dei CAE, e che unisce e non divide i paesi.

Milano, giugno 2026

COMITATO AZIENDALE EUROPEO UNICREDIT