Il Comitato Aziendale Europeo di Unicredit (UEWC) ha concluso il terzo mandato 2015- 2019, nell'ambito del quale sono stati raggiunti importanti risultati attraverso la conferma del valore del dialogo sociale. Tra questi, evidenziamo la sottoscrizione della Dichiarazione Congiunta sulla Conciliazione dei Tempi di Vita e di Lavoro, del Global Framework Agreement negoziato dal Gruppo con Uni Global Union, nonché una maggiore frequenza degli incontri tra le parti.

Ribadiamo che le dichiarazioni congiunte, così come il GFA, devono trovare applicazione in tutte le realtà dove il Gruppo è presente, attraverso il coinvolgimento a livello nazionale dei Rappresentanti dei Lavoratori.

Nel corso della 24° Riunione Plenaria, alla presenza del CEO J.P. Mustier, il C.A.E. ha rimarcato i grossi sacrifici sopportati dai/dalle Lavoratori/Lavoratrici del Gruppo – in termini di riduzione degli organici, maggiori carichi di lavoro, riconversioni professionali – per sostenere il piano Transform 2019.

Ribadiamo la necessità che il nuovo piano industriale preveda forti investimenti sul patrimonio professionale e sul valore umano dei/delle Lavoratori/Lavoratrici. Non sarebbe accettabile un piano industriale concentrato sulla ulteriore riduzione dei costi e degli organici, occorre viceversa puntare decisamente su politiche in grado di accrescere i ricavi.

Il C.A.E. ribadisce la sua assoluta contrarietà a qualunque forma di esternalizzazione/cessione di attività/Lavoratori, così come al ricorso a reti alternative – franchising, agenti – rispetto alla rete tradizionale.

Nel corso della sessione con i co-COO (De Marchis – Vivaldi) e con la vice COO (Kuetz) sono state approfondite le tematiche inerenti i processi di digitalizzazione. Abbiamo dichiarato che la digitalizzazione deve essere strumento di supporto ai/alle Lavoratori/Lavoratrici e non la giustificazione ad ulteriori tagli occupazionali. Riteniamo fondamentale che la digitalizzazione, la quale avrà impatti sull'organizzazione, sulle modalità di lavoro e sulle professionalità, deve prevedere il totale coinvolgimento dei Rappresentanti dei Lavoratori a tutti i livelli : internazionale e nazionale.

Il CAE esprime la volontà di negoziare con l'azienda una dichiarazione congiunta sugli impatti sociali della digitalizzazione, nonché sulla sicurezza dei dati personali, sull'etica dell'utilizzo dell'intelligenza artificiale, prevedendo adeguati percorsi formativi a supporto della riconversione professionale.

Il CAE ha ribadito, in una prospettiva di piena comprensione e coinvolgimento di ciascun rappresentante, la necessità di evidenziare le risultanze/dati dei singoli Paesi appartenenti alla CEE, ciò anche al fine di facilitare il processo di informazione e consultazione.

Nella sessione con Head of Group Human Capital (P. Cornetta) è stata presentata l'iniziativa Ethics & Respect, di cui condividiamo i principi generali.

L'Azienda ha approntato autonomamente Policies di gruppo sui temi :

- Molestie, Comportamenti Sessuali inappropriati, bullismo
- Anti ritorsioni

Abbiamo richiesto – e l'Azienda si è impegnata in tal senso – il pieno coinvolgimento dei Rappresentati dei Lavoratori nei diversi Paesi al fine di procedere ai necessari approfondimenti, nonché che i principi generali di Etica e Rispetto trovino applicazione nell'intera filiera produttiva/fornitori

Il CAE è consapevole che solamente attraverso un continuo e proficuo dialogo sociale, nazionale e internazionale, sia perseguibile il reale rispetto dei valori etici e della dignità dei Lavoratori/Lavoratrici in un'ottica di sostenibilità e di responsabilità sociale di impresa.

Il CAE ringrazia per il continuo supporto e collaborazione Uni Finance anche attraverso i suoi esperti.

Milano, 4 giugno 2019