

# Il dialogo sociale internazionale in UniCredit

La strada percorsa finora con le parti sociali

**Monica Carta**

Responsabile Dialogo sociale internazionale, Welfare e People Care

**Seconda riunione plenaria Fisac**

Roma, 14 novembre 2019

# Dialogo sociale

## Lo scenario internazionale e il sistema di relazioni industriali in UniCredit



**Il mercato è in rapida trasformazione** e il mondo delle banche sta adeguandosi di conseguenza.



Il ruolo delle **Relazioni industriali è diventato strategico** per creare un'azienda sostenibile dove le esigenze delle persone sono bilanciate rispetto alle esigenze dell'azienda e la **comunicazione** svolge un ruolo sempre più cruciale.



### LA MISSIONE DEL CAPITALE UMANO



In UniCredit vogliamo diventare uno dei migliori datori di lavoro nel settore finanziario europeo, creando un **ambiente lavorativo piacevole** e migliorando la **qualità della vita**.

In questo contesto **il CAE diventa sempre di più un partner strategico** per gestire il cambiamento.

# Comitato aziendale europeo di UniCredit

## Il nostro sistema di dialogo sociale a livello di Gruppo



La nostra strategia è **definita a livello globale e attuata a livello locale**, mantenendo un approccio uniforme e al contempo rispettando le specificità di ogni singolo paese.

Il coinvolgimento delle parti sociali è un aspetto fondamentale di questo modello.

**Dialogo sociale**

**Approccio globale**

**Coinvolgimento delle parti sociali**

**Attuazione locale**

**Il CAE Unicredit**

A livello mondiale i lavoratori sono rappresentati dal **Comitato aziendale europeo**



Diritti di informazione e consultazione su tutte le tematiche transnazionali pertinenti

**Dichiarazioni congiunte** definiscono linee guida e principi condivisi a livello mondiale



# Comitato aziendale europeo UniCredit

## I fattori di sviluppo

Vogliamo **adottare un approccio globale** per tutto il Gruppo su temi sociali, guidati da **valori base comuni**, con un'**attuazione locale**

**Guidare il  
CAMBIAMENTO  
CULTURALE**



**Creare  
CONSAPEVOLEZZA**



**Adottare  
VALORI  
CONDIVISI**



Questi sono i principali fattori di sviluppo nel nostro sistema di relazioni industriali



# Comitato aziendale europeo UniCredit

Da dove veniamo?



**40 CAE**  
**Sede in Italia**



**2 CAE**  
nel **Settore finanziario**



## CHE COSA E'

Fondato nel 2007, il Comitato aziendale europeo di UniCredit è un **organismo internazionale** composto dai **rappresentanti dei lavoratori dei paesi europei** nei quali è presente il Gruppo, Stati membri dell'UE e non membri.

### COMPOSIZIONE del CAE

- 33** Rappresentanti dei lavoratori
- 9** Membri del Comitato ristretto
- 15** Paesi rappresentati
- 
- 4** Membri della segreteria
- 2** Esperti

### INFORMAZIONE e CONSULTAZIONE

- 2 Riunioni ordinarie all'anno**  
(23 riunioni con la partecipazione del Top Management)
- 59 Riunioni del Comitato ristretto**  
Di cui 30 in presenza del Top Management
- Più di 400 comunicazioni ufficiali** al Comitato ristretto



# Comitato aziendale europeo UniCredit

## Rapida panoramica

### L'OBIETTIVO

- Migliorare il **diritto di informazione e consultazione** per i lavoratori su temi transnazionali
- Rafforzare il ruolo di UniCredit come **Global Social Player**
- Migliorare **la comprensione delle decisioni del Management da parte dei nostri lavoratori**
- Fornire una **visione strategica globale** per facilitare il dialogo sociale a **livello locale**

**Partner strategico per migliorare il livello di Dialogo sociale internazionale, il nostro CAE è il più attivo e realizza risultati importanti...**



# Comitato aziendale europeo UniCredit

## La strada percorsa finora...

**Abbiamo iniziato un viaggio basato sul rispetto per le nostre persone**

**Dal 2007**

**Ethics & Respect**

**Do the right thing!**

**DICHIARAZIONI  
CONGIUNTE**



**Accordo  
istitutivo  
del CAE**

...2007\*



**Formazione,  
apprendimento e  
sviluppo  
professionale**

...2008



**Pari opportunità  
e non  
discriminazione**

2009



**Vendite  
responsabili**

2015



**Work-Life  
Balance**

2017



Fonte di  
ispirazione per  
tutte le  
iniziative di  
formazione del  
Gruppo

I principi della  
Dichiarazione  
congiunta hanno  
ispirato il  
Programma per  
l'equilibrio di  
genere (2011) e la  
Politica del Gruppo  
sulla parità di  
genere (2013)

Firmato con i  
sindacati  
italiani un  
accordo su  
'*Benessere nel  
luogo di lavoro e  
politiche  
commerciali*'  
(2016)

La  
Dichiarazione  
delinea un  
approccio  
comune per la  
definizione di  
norme di  
riferimento in  
tutti i paesi  
del Gruppo



**LA POSSIBILITA' DI ELEVARE IL DIALOGO SOCIALE  
AL LIVELLO DEI DIRITTI UMANI: IL GFA TAPPA  
FONDAMENTALE**



# Il Global Framework Agreement sui diritti umani e sui diritti fondamentali dei lavoratori

La strada con UNI

*Il GFA rappresenta il primo passo della nostra strategia in materia di 'Etica'*



## Il nostro partner

- Nel gennaio 2019 abbiamo avuto l'opportunità di **consolidare il nostro rapporto con UNI** - già partner nelle sessioni di lavoro del CAE - attraverso la firma di un GFA (Global Framework Agreement - Accordo quadro globale).
- L'accordo negoziato con UNI situa il nostro gruppo tra le prime imprese multinazionali in Europa in termini di **più elevato livello di dialogo sociale internazionale su questi temi.**



## Obiettivi principali

- Rafforzare il dialogo sociale sui **diritti umani e sui diritti fondamentali dei lavoratori** (in particolare libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva)
- Sostenere la realizzazione di una crescita sostenibile delle attività di UniCredit, in linea con il nostro **impegno per le vendite responsabili** e con la Dichiarazione congiunta precedentemente firmata con il CAE
- Promuovere un **ambiente di lavoro sicuro e basato sul rispetto** per i nostri lavoratori, sostenendo l'approccio del Gruppo in materia di "Etica" e attraverso il miglioramento della cultura del comunicare.



# Continuiamo a investire in un ambiente di lavoro fondato sul rispetto

## Etica e rispetto: un salto qualitativo

La nostra ambizione è quella di creare un **ambiente di lavoro positivo e basato sul rispetto** dove i lavoratori sono pienamente coinvolti



Creando una nuova cultura e una mentalità di Gruppo basate sul **rispetto**



Adottando le **migliori norme internazionali** per i rapporti con i lavoratori, i clienti e gli altri stakeholder



Creando processi tesi a stimolare la cultura del comunicare

# Il Global Framework Agreement

## Contenuti principali e attuazione



- 1. Impegno in termini di diritti umani**
- 2. Diritti sindacali**
- 3. Lotta contro le molestie sessuali**
- 4. Lotta alla discriminazione e promozione della diversità**
- 5. Condizioni di lavoro positive ed equilibrio vita lavorativa/personale**
- 6. Salute e sicurezza nel luogo di lavoro**
- 7. Vendite responsabili**

### Monitoraggio

Joint Central Monitoring Committee (comitato paritetico di monitoraggio) con il compito di discutere dei progressi in termini di attuazione

### Durata

Validità di 2 anni



# Etica e rispetto

Iniziative in materia di capitale umano

## Iniziative in materia di capitale umano su 'Etica e rispetto'

**GFA** sui diritti umani e diritti fondamentali dei lavoratori

**Nuove politiche mondiali** su:

- **Molestie, abusi sessuali e bullismo**
- **Ritorsioni**

Campagna di **Comunicazione globale**

Etica e rispetto in materia di **Produttività e gestione e Assunzioni**

**GENNAIO 2019**

**GIUGNO 2019**

**SETTEMBRE 2019**

**2019/2020**



# Nuove politiche globali

Una nuova percezione, una nuova consapevolezza

Coerentemente con i principi del GFA, abbiamo attuato

**due politiche globali specifiche**

che potessero condurre a un cambiamento culturale nel nostro Gruppo



**MOLESTE, ABUSI SESSUALI  
E BULLISMO**

**ATTI DI RITORSIONE**

- **Sensibilizzazione** su comportamenti inaccettabili
- **Tolleranza zero** verso atti di molestie e abusi sessuali, bullismo e ritorsioni
- **Protezione della dignità delle persone**
- **Promozione di una cultura del comunicare** in cui tutti i lavoratori si sentano ascoltati e protetti quando riferiscono episodi di abusi
- Coinvolgere **tutti i livelli dell'organizzazione**, a partire dal Top Management
- Adottare un **approccio e un monitoraggio globali** e un'**attuazione locale**

---

# **SFIDE STRATEGICHE PER IL FUTURO**



# Il 4° mandato del CAE UniCredit

Evoluzione dell'accordo istitutivo

## L'accordo CAE firmato il 18 settembre 2019 – **CHE COSA C'E' DI NUOVO**

### RIDUZIONE DELLA SOGLIA MINIMA



**100 dipendenti invece di 150**  
Per continuare a includere le realtà geografiche più piccole

### COMITATO RISTRETTO ATTIVO LOCALMENTE



Organizza riunioni nei paesi dell'Europa centrale e orientale per **migliorare i contatti con il management e i rappresentanti dei lavoratori**

### RIUNIONI IN REMOTO PER IL COMITATO RISTRETTO



**Ampliare i diritti di informazione e consultazione** del CAE, senza limitarsi a due riunioni ordinarie e a pochi Comitati Ristretti

### FORMAZIONE PER MIGLIORARE LE COMPETENZE PROFESSIONALI



Concentrarsi sulle conoscenze sia per i membri titolari sia per i supplenti, per **promuovere la loro partecipazione attiva**

### ASCOLTARE GLI OSPITI (ANCHE EXTRA- EU)



**Accrescere l'impegno del CAE sui temi transnazionali**, verso una piattaforma e una rete per un dialogo sociale globale



# Il ruolo delle Direttive UE in UniCredit

## Aspettative per il futuro



- I risultati raggiunti finora rappresentano una solida base per costruire la strategia del futuro.
- Un **approccio più coordinato nel Dialogo Sociale Internazionale** costituisce la sfida strategica e il ruolo del CAE diventerà sempre più cruciale.
- Continueremo a investire nella creazione di un **ambiente di lavoro positivo e basato sul rispetto**, dove i colleghi si sentano pienamente rispettati e coinvolti, applicando i nostri valori fondamentali in tutto quello che facciamo.

**GRAZIE DELL'ATTENZIONE!**

