Il 24 maggio si è svolta la riunione Plenaria del Comitato Aziendale Europeo di UniCredit.

Da parte del Central Management è stata data ampia informativa sulla Divisione Centro Est Europa e sulle strategie del Corporate Investment Bank, segmenti tuttora molto redditizi per il Gruppo; sono state inoltre illustrate le strategie sul futuro modello di servizio della banca che vede quale elemento centrale lo sviluppo della digitalizzazione. Su questo aspetto si stanno realizzando progetti sperimentali nei paesi della Divisione CEE.

Nel corso dell'incontro sono stati presentati dai vertici del Gruppo i risultati di bilancio del 1° trimestre 2016, in questa occasione i Rappresentanti dei Lavoratori hanno sottolineato che le scelte manageriali che hanno portato anche a pesanti tagli occupazionali e alle operazioni di esternalizzazione – verso le quali il C.A.E. ha sempre espresso la sua assoluta contrarietà - non hanno prodotto i risultati previsti dal Piano Strategico 2014 -2018, i cui contenuti sono sempre stati forntemente criticati dai Rappresentanti dei Lavoratori.

Il C.A.E. ha chiesto il mantenimento dell'attuale dimensione internazionale del Gruppo e con essa la stabilità dei perimetri,delle società e dei livelli occupazionali, rifiutando qualsiasi ipotesi di cessione e/o esternalizzazione di attività.

Sul tema delle delle pressioni commerciali il C.A.E. ha rappresentato la necessità di giungere in tutti Paesi alla negoziazione e stipula di accordi sulle vendite responsabili, così come recentemente avvenuto in Italia con la sottoscrizione di un protocollo in attuazione della Dichiarazione Congiunta sulle Vendite Responsibili sottoscritta un anno fa tra il C.A.E. ed UniCredit. Abbiamo preso atto della disponibilità espressa dal Top Management ad avviare il confronto con i Rappresentanti dei Lavoratori (Sindacati/ Consigli Aziendali) sul tema nei vari Paesi.

Il C.A.E. ha sottolineato l'importanza del dialogo sociale, quale strumento prioritario per anticipare il cambiamento e per governare gli effetti relativi alla digitalizzazione. Dialogo praticato con successo nella gestione delle ricadute del Piano Strategico in Italia, Germania ed Austria.

Da parte aziendale è stato illustrato il progetto Gender Balance, che sulla base dei dati forniti ha evidenziato un lieve miglioramento – che giudichiamo comunque insufficiente – della parità di genere nei ruoli manageriali. Il C.A.E. ha rappresentato che per il conseguimento di reali pari opportunità, di carriera e di retribuzione, occorre negoziare con i Rappresentanti dei Lavoratori politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il C.A.E. esprime una forte preoccupazione rispetto all'eventuale adozione di politiche sbilanciate fortemente a favore degli azionisti che potrebbero comportare pesanti ripercussioni nei confronti dei Lavoratori e della Clientela.

Il Responsabile delle Risorse Umane del Gruppo UniCredit ha comunicato in data odierna le decisioni assunte dal Consiglio d'Amministrazione Straordinario, tenutosi nel pomeriggio di ieri, in cui è stato deciso l'avvicendamento del CEO al vertice del Gruppo.

Il C.A.E. ringrazia la costante presenza ed attenzione del Sig. Ghizzoni nei confronti di questo Comitato e sottolinea che durante il suo mandato il dialogo sociale tra le parti è stato uno degli elementi distintivi in grado di gestire gli effetti delle iniziative previste dai diversi Piani Industriali.
Ci aspettiamo dal nuovo CEO una continuità per quanto riguarda la qualità e l'efficacia del confronto tra le Parti.

Milano, 25 maggio 2016

Il Comitato Aziendale Europeo
Gruppo Unicredit