



Segreterie di Coordinamento del Gruppo UniCredit

DisAbility in Azienda



In data 26 giugno ha avuto luogo l'incontro richiesto dalle OO.SS con la Disability Manager Italy.

In premessa la responsabile ci ha illustrato i passi salienti conseguiti in Unicredit volti a valorizzare la diversità come risorsa ed a realizzare un ambiente inclusivo.

Siamo stati informati dell'esistenza di un nuovo processo di selezione, assunzione ed inserimento dei colleghi/e assunti nelle "categorie protette" volto a preparare, tramite formazione specifica, selezionatori e manager di UniCredit ad accogliere neoassunti con disabilità.

L'azienda, inoltre, ha manifestato di voler far uso di tutti gli strumenti oggi presenti (Commissioni tecniche) per dare forza ad una inclusività' trasversale che metta a frutto il welfare e le pari opportunità.

Le OO.SS hanno sottolineato la necessità che in ogni Region sia prevista la figura di un manager, incaricato della funzione "disability", con l'obiettivo di favorire il dialogo sociale tra azienda e sindacato ed hanno prospettato i seguenti punti di attenzione:

- miglioramento degli interventi aziendali in termini di utilità ed efficacia, centrati maggiormente sulle istanze manifestate dai colleghi, in aggiunta alle iniziative presenti a portale;
- soluzioni per la prevenzione di ansia, depressione e dello stress lavoro-correlato
- interventi sul management affinché le persone assunte come categorie protette non siano viste come un problema, ma apprezzate nell'ambito del loro talento;
- istituire un gruppo di lavoro specifico per i manager per meglio integrare le categorie protette.
- richiesta di una maggiore attenzione al percorso professionale del collega con disabilità.

Le OO.SS hanno inoltre ribadito la necessità di trovare soluzioni congiunte a tutte le esigenze e problematiche derivanti dalla disabilità, sia essa del collega come di un familiare, con un maggiore utilizzo, ove necessario, del telelavoro.

L'azienda ha confermato che il punto di riferimento per i colleghi è la funzione P & C e che, in caso di segnalazioni di criticità, la Disability Manager interviene in un momento successivo.

Ha precisato, inoltre, che in caso di categorie protette ad ogni collega viene richiesto all'atto dell'assunzione di manifestare le necessità inerenti il suo status.

Le OO.SS hanno, quindi, fatto presente che per essere efficaci nella risoluzione dei problemi il facilitatore deve avere la possibilità concreta e quindi il potere esecutivo di poter incidere sulla filiera organizzativa aziendale.

Milano, 27 giugno 2024

*Le Segreterie di Coordinamento delle OO.SS. di Gruppo UniCredit
FABI – FIRST/CISL – FISAC/CGIL – UILCA - UNISIN*