



COMUNICATO DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO DI UNICREDIT

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.

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.

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.

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.

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.

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.

E' 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.

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