

DICHIARAZIONE CONGIUNTA “PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE”

Premessa

Il 18 novembre 2005 (“Day one”), la fusione del Gruppo UniCredito Italiano con il Gruppo HVB ha portato alla creazione dell’attuale UniCredit Group, unico nella sua doppia dimensione europea e locale sul territorio.

Il 26 gennaio 2007, il Gruppo UniCredit e i Rappresentanti dei Dipendenti hanno fondato il Comitato Aziendale Europeo (CAE) o “UniCredit European Works Council” (UEWC), allo scopo di migliorare il diritto ad un’autentica informazione e consultazione dei Dipendenti del Gruppo a livello europeo, contribuendo a costruirne una cultura distintiva.

In conformità con l’Accordo costitutivo del Comitato Aziendale Europeo, i componenti del CAE e i Rappresentanti delle Risorse Umane di Gruppo hanno fondato l’8 aprile 2008 la Commissione Congiunta “Pari Opportunità e Non Discriminazione”, al fine di redigere la seguente dichiarazione.

La presente Dichiarazione Congiunta si prefigge di stabilire linee guida comuni e un’interpretazione condivisa in tutto il Gruppo dei concetti di *Diversità*, *Pari Opportunità* e *Non Discriminazione*, allo scopo di orientare la cultura aziendale.

Il testo trae ispirazione dalla cultura e dai principi connessi alla Responsabilità Sociale dell’Impresa, così come dai valori rappresentati nella “Carta d’Integrità” del Gruppo UniCredit. Nei primi infatti UniCredit ha sempre creduto ed investito; la Carta d’Integrità è altresì riconosciuta quale elemento fondamentale a cui i dipendenti possono far riferimento nello svolgimento delle attività quotidiane.

Questa Dichiarazione Congiunta fa anche riferimento al contesto generale definito dalla Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali Europee sulla “Occupazione e Affari Sociali nel Settore Bancario Europeo: alcuni aspetti della Responsabilità Sociale dell’Impresa”.

(In allegato tutti i documenti a supporto)¹

¹ Accordo CAE; Carta d’Integrità di UniCredit; Accordo di Costituzione Commissioni Congiunte; Dichiarazione Congiunta delle Parti Sociali Europee sulla “Occupazione e Affari sociali nel Settore Bancario Europeo: alcuni aspetti della Responsabilità Sociale dell’Impresa”; European Social Partners UNICE/UEAPME, CEEP and ETUC “Framework of actions on Gender Equality”; UN Global Compact.

1 - Contesto e Scopi

La società moderna è caratterizzata da una crescente globalizzazione ed un sempre più frequente spostamento di persone e alla maggiore condivisione di informazioni. Lo sviluppo dei mezzi di comunicazione così come delle relazioni sociali, il contatto con le differenti culture e *background* ed il patrimonio storico e linguistico di ogni nazione stanno accrescendo la consapevolezza dell'esistenza di diversi esempi di diversità, che devono essere maggiormente valorizzate anche attraverso azioni positive come quelle già intraprese a favore del personale femminile.

Nel panorama attuale, caratterizzato da dinamicità e flessibilità, una nuova prospettiva sul ruolo della diversità come fattore sociale ed economico diviene elemento essenziale per migliorare la competitività sostenibile e favorire lo sviluppo di un positivo cambiamento culturale.

UniCredit, con la sua dimensione internazionale e la sua storia caratterizzata da fusioni ed acquisizioni, affronta i cambiamenti demografici e sociali e riconosce l'importanza di adattarsi al mercato del lavoro ed al contesto sociale sempre più contraddistinti da rapidi cambiamenti, partecipando in modo attivo a tutte le sfere della vita economica.

Il Gruppo ha scelto con consapevolezza di riflettere la molteplicità della nostra società con l'obiettivo di cogliere il massimo vantaggio possibile dalle opportunità offerte dalle nuove dinamiche globali. Al fine di rafforzare la crescita economica e la competitività, assumono un ruolo centrale la soddisfazione del cliente, l'alta qualità del servizio e, più in generale, la creazione a lungo termine di valore per i nostri dipendenti e per tutti i nostri *stakeholder*, con la ferma volontà di capire a pieno le loro aspettative e le necessità.

Questa dichiarazione nasce dalla forte convinzione che la gestione delle diversità interne attraverso politiche basate sulle pari opportunità e la non discriminazione contribuisce al raggiungimento di una cultura aziendale della diversità, rendendo possibile il miglioramento del clima lavorativo e quindi rafforzando il senso di appartenenza e aumentando la qualità della vita sul posto di lavoro.

Il termine diversità si riferisce a differenze quali l'età, il genere, la disabilità, l'orientamento sessuale ed ogni altra caratteristica personale. Esso si riferisce inoltre ad ogni aspetto che distingue una persona nel corso della propria esistenza, come la cultura personale ed aziendale, il luogo d'origine e di residenza, la religione, il tipo di contratto di lavoro, il ruolo professionale e la posizione gerarchica nell'organizzazione.

Questa definizione è strettamente connessa ai più ampi concetti di pari opportunità e non discriminazione, temi centrali di questa dichiarazione.

Adottando i principi e i contenuti del Global Compact delle Nazioni Unite, definiamo non discriminazione in ambito lavorativo ogni situazione nella quale "...la selezione del personale viene effettuata sulla base della valutazione delle capacità professionali e (...) non esiste distinzione, esclusione o preferenza effettuata su altre basi"; al contrario, per discriminazione intendiamo "...qualsiasi distinzione, esclusione o preferenza per caratteristiche non legate al merito o alle competenze richieste dall'attività lavorativa..."².

² UN Global Compact, Principio Sei - "Alle imprese è richiesto di sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in impiego e professione. Discriminazione: Discriminazione in impiego e professione significa trattare le persone in maniera differente o meno favorevole per caratteristiche non legate al merito o alle competenze richieste dall'attività lavorativa. Queste caratteristiche nelle leggi nazionali normalmente includono razza, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità, origini sociali, età, disabilità, HIV/AIDS, iscrizione alle organizzazioni sindacali e orientamento sessuale. Tuttavia, il Principio 6 lascia alle aziende la possibilità di includere ulteriori ambiti in cui la discriminazione può sorgere".

Affrontando la sfida che deriva dal nostro ambiente lavorativo ricco di diversità, le competenze individuali, le caratteristiche personali e i molteplici punti di vista possono divenire stimolo per la creatività e l'innovazione, aumentando la capacità di attrazione e fidelizzazione dei dipendenti. Questi ultimi, riconoscendosi nei valori e nell'identità di Unicredit, rappresenteranno un'efficace comunità a supporto della strategia di sostenibilità del Gruppo.

2 - Principi Fondamentali

- **Pari trattamento e uguale dignità ad ogni diversità** - I principi fondamentali che sono alla base di questa dichiarazione sono guidati dalla consapevolezza che il medesimo trattamento e rispetto devono essere garantiti per ogni tipologia di diversità. Intendiamo affrontare e gestire la molteplicità di differenze esistenti riconoscendo a ciascuna lo stesso valore senza alcuna scala di priorità.
- **La cultura della diversità come processo organizzativo trasversale e condiviso** - Il raggiungimento di una cultura della diversità è un processo lungo e complesso che, per essere efficace, richiede il pieno coinvolgimento dell'intera organizzazione e di tutti i dipendenti. Esso inizia dalla comune interpretazione dei termini *diversità, non discriminazione e pari opportunità* e prosegue con la comprensione del loro valore e ruolo strategico, allo scopo di supportare un ambiente di lavoro maggiormente sostenibile.
- **Meritocrazia alla base delle pari opportunità e non discriminazione** - Le pari opportunità sono promosse durante tutti i diversi momenti della vita professionale, ad esempio nel processo di assunzione, nello sviluppo di carriera e nelle attività di formazione, con modalità e processi decisionali guidati dalla meritocrazia. La gestione e la valutazione dei dipendenti deve essere basata sulle loro competenze, sul loro potenziale e la qualità dei risultati lavorativi conseguiti, confermando l'attenzione sulle capacità e abilità delle persone e sul ruolo centrale da queste ricoperto.

3- Impegni Reciproci

Superare i gap

Allo scopo di evitare ogni sorta di discriminazione, UniCredit conferma la volontà e l'impegno a superare ogni eventuale divario esistente attraverso iniziative specifiche dirette a riconoscere, comprendere e rispettare le diversità, accrescendo il loro valore all'interno dell'Organizzazione.

Riaffermando la pari dignità e la medesima attenzione ad ogni tipo di diversità, Unicredit si impegna a sostenere le iniziative già in essere volte a favorire il ruolo femminile all'interno dell'ambiente lavorativo. Tali iniziative sono considerate base e fondamento per aumentare la sensibilità sul tema, sviluppare una cultura della diversità e favorire la condivisione delle best practice, fungendo da stimolo per tutte le future azioni.

Dialogo sociale

Il gruppo UniCredit e i Rappresentanti dei Lavoratori dichiarano un chiaro impegno al dialogo sociale e a collaborare a tutti i livelli appropriati utilizzando ogni opportunità e strumento a disposizione, con l'obiettivo di rendere la presente dichiarazione sempre rilevante e viva nel tempo.

Contributo individuale

Un efficace sistema di non discriminazione e pari opportunità può essere rappresentato come un circolo virtuoso di diritti e responsabilità nel quale ogni individuo gioca un ruolo fondamentale nel dare concretezza ai principi.

Il ruolo del Manager

I Manager, riconosciuti a tutti i livelli quali punti di riferimento nell'organizzazione, dovranno impegnarsi in prima persona per accrescere la consapevolezza delle diversità esistenti e del loro valore e, in particolare, dovranno impegnarsi in modo proattivo e con responsabilità per condividere e diffondere una comprensione della presente dichiarazione e delle iniziative collegate, nel rispetto dei contenuti della Carta d'Integrità.

Best practice

Nel rispetto dei sistemi socio-economici e legali, l'obiettivo comune è la condivisione delle best practice, la loro valorizzazione e il loro ulteriore miglioramento, promuovendo le iniziative di successo già realizzate all'interno del Gruppo.

4 - Modalità

UniCredit si impegna a tradurre le iniziative globali e locali in azioni concrete - tra cui ad esempio politiche di conciliazione vita-lavoro e di sostegno alla famiglia - atte a promuovere la cultura della diversità e a sostenere le pari opportunità all'interno del Gruppo, in conformità con i differenti sistemi sociali e legali dei paesi in cui opera e usando tutte le opportune e appropriate leve organizzative e manageriali.

Lungo tutte le varie fasi dei processi di Gestione delle Risorse Umane, incluse nella cosiddetta "catena del valore", dal momento dell'assunzione, allo sviluppo e ai processi e attività di fidelizzazione, è fondamentale avere una forte collaborazione tra tutti i principali attori, anche attraverso iniziative specifiche che diffondano consapevolezza nell'intero Gruppo.

Pertanto, un ruolo speciale e distintivo è svolto, ad esempio, dalle attività di formazione che, con modalità differenti e specifiche in relazione alla tipologia delle persone coinvolte, hanno un effetto cruciale sui comportamenti e sul cambiamento culturale. Un'attenzione particolare è riconosciuta al training dedicato ai manager, affinché questi possano essere supportati nello svolgere il loro ruolo.

I sistemi di valutazione delle prestazioni e di remunerazione, nonché i processi legati alla gestione dei percorsi di carriera di sviluppo personale, devono essere coerenti con i principi di pari opportunità, non discriminazione e rispetto delle diversità, riconosciuti come pilastri dei valori di UniCredit Group.

Le parti lavoreranno insieme per cogliere le opportunità di finanziamento esistenti, riconosciute come risorse importanti per ottimizzare la realizzazione delle strategie e dei progetti.

5 - Monitoraggio

In conformità con l'art. 8 par. 2 dell'Accordo costitutivo del Comitato Aziendale Europeo, l'implementazione di questa Dichiarazione Congiunta è soggetta a periodico monitoraggio tra le parti.

I risultati del monitoraggio ed i dettagli a livello divisionale sono presentati e discussi durante i diversi momenti formali di dialogo previsti con il CAE, al fine di condividere riflessioni, scambiare informazioni e valutazioni, in un'ottica di efficacia e miglioramento continuo.

Lo scopo è di stabilire e/o rafforzare la piena collaborazione a livello locale, promuovendo un'aperta discussione tra le parti sui temi di pari opportunità e non discriminazione, basata sui principi del dialogo sociale, rispettando le best practice e i contenuti della presente dichiarazione.

Milano, 14 maggio 2009

UniCredit

Comitato Aziendale Europeo