

## COMUNICATO CONGIUNTO

### PRIMO MEETING 2008 DEL COMITATO AZIENDALE EUROPEO COSTITUZIONE COMMISSIONI CONGIUNTE

#### OVERVIEW

Il **giorno 8 Aprile**, si è tenuto a Milano presso al Direzione Generale di Unicredit, il primo meeting ordinario del 2008 tra il Comitato Aziendale Europeo (CAE) ed il Top Management di Gruppo.

Il CAE, insediato ufficialmente 8 mesi fa, già rappresenta un organismo di governance pienamente operativo e consolidato, grazie anche alla fattiva esperienza del workshop di marzo scorso presso UniManagement, Torino (documentazione disponibile su OneGate).

Durante l'incontro sono stati illustrati i risultati economico-finanziari 2007 del Gruppo, approvati dal CdA a marzo scorso, oltre ad alcuni dei più rilevanti progetti transnazionali. E' stata inoltre raggiunta un'importante intesa per la costituzione di **Commissioni Congiunte su "Pari opportunità e non discriminazione" e sulla "Formazione e sviluppo professionale"**.

E' stato altresì approvato, come previsto dall'Accordo istitutivo del 26 gennaio 2007, il **Regolamento interno** che disciplina il funzionamento del Comitato stesso.

#### SESSIONE D'INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE - SINTESI

##### Situazione occupazionale

**Rino Piazzolla, Head of Human Resources**, ha illustrato la situazione occupazionale del Gruppo che ha registrato una significativa crescita sia nei paesi dell'Europa orientale, in particolare a seguito dell'acquisizione di Ukrsofsbank in Ucraina e ATF in Kazakistan, sia in Italia con l'acquisizione di Capitalia. In tutte le divisioni si registra un aumento di organico, salvo che nei Corporate centers interessati da un processo di razionalizzazione.

"La nostra forza - ha ribadito Rino Piazzola - è rappresentata dalla capacità di sviluppare talenti all'interno del Gruppo per garantire la sostenibilità dello stesso. La crescita interna deve avvenire nel pieno rispetto delle pari opportunità e nella valorizzazione delle migliori risorse. Il genere ed il passaporto non devono rappresentare condizionamenti alla crescita e alla mobilità professionale".

"Women and leadership", che coinvolge le prime 100 donne top manager, e "Together in diversity" appena avviata nel mondo GBS, rappresentano alcune delle iniziative in corso a livello internazionale, laddove peraltro, in ciascun paese si registrano numerose iniziative ad hoc.

**Andrea Bonansea, Presidente del CAE**, ha evidenziato che, sebbene si registri una crescita complessiva del personale, sono tuttavia in corso delle operazioni societarie o riorganizzazioni aziendali che comportano delle ricadute occupazionali (ad es: il processo di integrazione con il Gruppo Capitalia e il progetto "Target Operating Models" che interessano la Divisione Market and Investment Banking (MIB), illustrato da **Silke Wolf, HVB Head of Labor Relations and Labor Law**).

La richiesta del CAE è che queste operazioni vengano affrontate con una costante e puntuale informativa ai lavoratori e ai loro rappresentanti a livello locale, ricercando soluzioni condivise, attraverso strumenti quali ad esempio piani sociali e riqualificazione professionale.

##### Piano di azionariato per i dipendenti

il nuovo **Piano di azionariato per i dipendenti del Gruppo** - illustrato da **Rino Piazzola** - ha come obiettivo principale quello di accrescere il senso di appartenenza e di affiliazione dei dipendenti. Il Piano fa seguito ad un'iniziativa analoga intrapresa in Italia con successo e verrà comunicato a settembre, dopo l'approvazione degli azionisti prevista in maggio e concluso lo studio di fattibilità legale-fiscale condotto paese per paese. Il Comitato Ristretto del CAE, che in precedenti incontri aveva auspicato l'adozione di una tale iniziativa a livello di Gruppo, ha richiesto che vengano valutate tutte le forme possibili per favorire la più ampia adesione, nel rispetto delle legislazioni locali.

## Risultati 2007 del Group

**Ranieri de Marchis, Chief Financial Officer**, nel corso dell'illustrazione dei risultati economico-finanziari 2007, ha evidenziato la capacità del Gruppo di generare profitti nonostante la crisi che ha interessato il mercato. Un'importante contributo a tali risultati deriva dalle divisioni Retail e Corporate, laddove l'Investment Banking (MIB) ha comunque registrato risultati apprezzabili, tenuto conto dello scenario macro-economico. La diversificazione geografica e di business hanno consentito in particolare di superare positivamente le turbolenze del mercato e contenere l'esposizione ai sub-prime.

A seguito di preoccupazioni manifestate dal Presidente del CAE circa le prospettive future dell'attività di Investment Banking, è stata confermata la volontà aziendale di mantenere tale attività come parte integrante del modello divisionale di business, diversamente da quanto accade in altri Gruppi.

Ogni eventuale operazione di riorganizzazione sarà gestita con la stessa attenzione e sensibilità dimostrata in passato, rifocalizzando l'attività in relazione alle modificate condizioni del mercato e tramite iniziative di riqualificazione professionale per le risorse coinvolte, sebbene consapevoli delle difficoltà legate alle competenze specialistiche proprie dei colleghi che operano in tale settore.

## PROGETTI STRATEGICI DEL GRUPPO

### Riorganizzazione della Divisione Retail

**Gianni Chelo, Head of Retail Division HR**, e **Gianluca Finistauri, Head of Best Practice Management (Deputy CEO Staff)**, hanno illustrato le principali fasi della riorganizzazione della divisione Retail che coinvolgerà Austria e Germania, attraverso la creazione di team comuni di manager che lavoreranno insieme per sviluppare le best practice esistenti ed un modello di business sempre più coordinato ed efficace. L'intenzione aziendale è quella di semplificare i processi e creare un modello che accresca la capacità di vendita, mai trascurando quelli che sono i valori aziendali. L'Italia non rientra ad oggi coinvolta in quanto interessate dal processo di integrazione con il Gruppo Capitalia. I membri del CAE hanno evidenziato la necessità di considerare le particolarità regionali e valorizzare la dimensione locale. Il Management ha chiarito che il processo di accentramento e coordinamento di funzioni non comporta trasferimenti di risorse, bensì mira a sviluppare un legame più forte e continuo tra i manager della divisione per meglio rispondere alle richieste della clientela. Sul fronte delle pressioni commerciali lamentate dal CAE per alcuni paesi, Gianni Chelo ha confermato quanto detto in precedenti occasioni ai rappresentanti dei lavoratori italiani circa la volontà di essere una rete di vendita di successo in linea con i valori aziendali, al cui rispetto sono chiamati per primi i responsabili delle rete commerciale. A tal riguardo sono già stati implementati nella Divisione Retail Italia programmi specifici su "intelligenza emotiva" e "leadership".

### Global Banking Services

Lo sviluppo di una piattaforma informatica comune e di un'organizzazione del Back office più efficiente costituiscono gli obiettivi dei progetti **illustrati da Paolo Fiorentino, Deputy CEO del Gruppo, e da Paolo Cederle, Head of Banking Services Department**.

L'attività di **Back office** sarà sviluppata in linea con il sistema divisionale di Unicredit, attraverso la creazione di *competence centers* e facendo leva sulle best practice esistenti nel Gruppo.

La semplificazione e standardizzazione dei processi, nonché l'accentramento di talune attività, serviranno ad offrire migliori servizi alla clientela, realizzando al contempo significative economie di scala.

A fronte di preoccupazioni rappresentate dal CAE relativamente a possibili trasferimenti di attività in paesi esterni al Gruppo (es. Asia), il Deputy CEO ha chiarito che ad oggi non vi è alcuna intenzione di far ricorso ad operazioni c.d. di *off-shoring*, laddove l'animo è quello di investire nei paesi in cui il Gruppo è già fortemente presente.

I diversi **progetti di integrazione dei sistemi IT in corso** hanno l'obiettivo di giungere ad una piattaforma informatica pan-Europea per tutte le divisioni di business, offrendo a tutti gli operatori i medesimi strumenti.

Le innovazioni in queste due aree sono mirate a portare valore aggiunto al business, semplificando le attività e liberando al contempo risorse preziose da riqualificare e coinvolgere in percorsi di crescita professionale.

### Digi-Simplification e Data Protection

Il progetto illustrato da **Luigi Luciani, Head of HR Holding Governance Functions**, nasce dalla crescente complessità e dimensione del nostro Gruppo. Il progetto faciliterà la gestione complessiva delle attività legate alle risorse umane attraverso l'adozione di un comune sistema operativo (SAP) e di data base comunicanti tra loro, garantendo peraltro alle risorse stesse le maggiori opportunità di crescita professionale.

Anche a seguito delle richieste del CAE, è stato confermato l'impegno a garantire la massima trasparenza dei processi in corso di implementazione, prevedendo tutte le garanzie necessarie alla tutela della riservatezza dei dati.

## People Survey

Il focus sulle risorse e sul loro livello di soddisfazione è un aspetto centrale e lo strumento di coinvolgimento scelto dal Gruppo in tal senso è, come noto, la People Survey.

**Marc Beckers, Head of Group Identity & Communications**, analizzando i risultati del Gruppo, ha evidenziato in primis l'altissimo tasso di partecipazione (80% medio), duplicato rispetto a quello registrato solo due anni fa. I risultati della survey, come ogni anno, saranno portati a conoscenza di tutti i lavoratori in ciascun paese, come anche sollecitato dagli stessi membri del CAE.

Il Comitato ha mostrato preoccupazioni relativamente ai dati negativi emersi dall'indagine in alcuni Paesi / Divisioni relativamente all'engagement, all'eccessivo stress per la velocità di cambiamento e alla retribuzione, richiedendo l'adozione di precise azioni positive in merito.

Il management ha spiegato che il risultato deve essere guardato paese per paese nonché in relazione al mercato di riferimento, e per quanto concerne in particolare la Central Eastern Europe Division la comparazione è tra la media della CEE e le singole banche: poiché vi sono due banche che in termini di occupazione sono molto rilevanti in particolare in Turchia ed in Croazia, e dove i risultati sono molto positivi, tutti gli altri paesi appaiono peggiori.

Di fatto assistiamo ad un miglioramento generale rispetto agli anni precedenti e risultiamo migliori rispetto ai benchmark nei paesi. Peraltro, sono in corso di definizione una serie di action plans a livello divisionale / regionale che verranno attentamente monitorati nei tempi di attuazione e questi costituiranno anche un importante elemento di valutazione di chi riveste ruoli manageriali. Gli action plans, una volta definiti, saranno illustrati al CAE nel prossimo incontro ordinario.

## Branding

**Marc Berckers** ha introdotto il tema del branding, partendo da come il Gruppo Unicredit è percepito nei paesi in cui opera; tema sul quale, a seguito delle numerose operazioni societarie intervenute, si è avvertita l'esigenza di intervenire. L'attività di rebranding e la campagna pubblicitaria che partirà a maggio, rappresentano la volontà di Unicredit di farsi riconoscere come un unico forte player a livello europeo e non semplicemente la somma di tanti diversi soggetti, rispecchiando in tal modo il suo standing e sviluppando al contempo un'identità comune ed il senso di appartenenza del Gruppo. Il primo passo è stato il riallineamento dei diversi Brand del Gruppo. Il brand diventa in tal modo, da elemento di strategia di comunicazione, espressione diretta della nostra cultura, attitudine ed esperienza, nonché parte dell'attività quotidiana ad ogni livello dell'organizzazione. L'idea centrale è "empowering optimism", che rappresenta la volontà di aiutare le persone / i clienti a realizzare i loro progetti futuri con un atteggiamento positivo. Molte aziende parlano più di loro stesse che dei loro clienti e del loro futuro. Una campagna internazionale destinata agli stessi dipendenti partirà a fine aprile.

## Lifelong learning Center

L'importanza della crescita professionale è testimoniata dagli ingenti investimenti sostenuti nello sviluppare dei centri di eccellenza di Gruppo per la formazione, quale il Lifelong Learning Center (LLC), illustrato da **Tiziana Bernardi e Carla Mainoldi, responsabili della struttura**.

LLC rappresenta un centro innovativo per la formazione tecnica e linguistica, senza barriere geografiche o linguistiche, nelle aree dello sviluppo professionale e della rioccupabilità. I membri del CAE hanno dimostrato vivo interesse per questo tema, rappresentando le esigenze avvertite nei vari paesi e business e raccomandando la valorizzazione delle expertise esistenti a livello locale.

In conclusione dell'incontro, **Angelo Carletta, Head of Labour Policies and Industrial Relations**, ha ribadito la centralità di questo organismo nel farsi portavoce degli interessi dei lavoratori del Gruppo come elemento di sintesi e di raccordo del processo informativo.

Il Presidente ed il CAE tutto hanno rappresentato la volontà di continuare a farsi portavoce delle problematiche collegate ai processi transnazionali, con l'impegno da parte aziendale di garantire il massimo livello di trasparenza e di informativa e consultazione, attraverso un puntuale e tempestivo coinvolgimento.

## PROSSIMI PASSI

### **COSTITUZIONE DELLE COMMISSIONI CONGIUNTE SU "PARI OPPORTUNITÀ E NON DISCRIMINAZIONE" E "FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE"**

Nel corso del Meeting, il CAE ed i rappresentanti dell'Azienda hanno raggiunto un'importante ed innovativa intesa per la costituzione - per la prima volta all'interno di Unicredit e rappresentando una best practice nello scenario internazionale - di Commissioni congiunte a livello di Gruppo su alcune tematiche della Responsabilità Sociale d'Impresa. Le Commissioni a composizione paritetica (Management e Componenti del CAE) avranno il compito di sviluppare le tematiche in oggetto e giungere a delle dichiarazioni congiunte che contengano un set di principi condivisi e comuni per l'intero del Gruppo sulle materie indicate.

**Il prossimo appuntamento è previsto a giugno in occasione dell'approvazione del piano triennale**

Nel frattempo continueranno i contatti operativi tra Direzione Centrale e Comitato Ristretto, e si darà avvio ai lavori delle Commissioni congiunte. Inoltre a Maggio, nell'ambito del progetto sullo sviluppo del Dialogo Sociale finanziato dalla Commissione Europea, si terrà la seconda e conclusiva sessione del percorso formativo previsto dall'accordo istitutivo del CAE.

**Info**

Maggiori dettagli e documentazione sull'incontro verranno resi disponibili nei prossimi giorni su "OneGate" ed in particolare a livello locale, da parte dei componenti del CAE, secondo le norme e le prassi previste dalle normative nazionali e aziendali.

UniCredit Group  
HR Central Management

UniCredit  
European Works Council