



**Segreterie di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**

Global Policy 1499 – Lotta alle molestie - ai comportamenti sessualmente inappropriati e al bullismo.

La nostra posizione

La lotta alle molestie e ai comportamenti lesivi della dignità delle persone sui luoghi di lavoro è da sempre una battaglia del Sindacato, perciò la firma, lo scorso 12 febbraio, tra ABI e OOSS della Dichiarazione Congiunta in materia di molestie e violenze di genere sui luoghi di lavoro segna un primo passo fondamentale nel percorso di cambiamento culturale che è l'obiettivo finale di entrambe le parti.

Proprio la citata Dichiarazione attribuisce alle Commissioni Pari Opportunità presenti in ciascuna azienda il compito di “ricercare misure e soluzioni a problematiche legate a comportamenti che dovessero risultare contrari ai valori della Dichiarazione Congiunta”.

Invece UniCredit, con il rilascio della Global Policy 1499 il 4 giugno scorso, subito operative in Italia, non ha coinvolto il Sindacato, cui la CPO di Gruppo è strettamente connessa, dal confronto sui contenuti della Policy stessa.

Riteniamo un errore aver deciso di escludere il sindacato dalla discussione di valori che per anni, in splendida solitudine, abbiamo portato avanti; non condividiamo un approccio esclusivamente aziendale che non apre a un percorso di crescita culturale e di reale cambiamento, ma rischia di limitare la discussione ad un ambito solamente prescrittivo e disciplinare.

Per questo vorremmo porre pubblicamente alcune osservazioni, già portate il 3 giugno nel corso della riunione plenaria del Comitato Aziendale Europeo e poi nelle riunioni di Commissione Pari Opportunità susseguitesesi nel corso del mese di giugno e luglio.

- Se l'obiettivo è indicare con trasparenza quali sono i comportamenti che il Gruppo UniCredit vuole combattere, non possiamo che rilevare, al contrario, poca chiarezza negli esempi contenuti nel testo, nel quale si parla anche di comportamenti involontari. L'Azienda spieghi cosa intende!
- Se l'obiettivo è rendere più semplice segnalare i comportamenti posti in violazione della Policy 1499, a nostro parere e secondo i contenuti della Dichiarazione congiunta del 12 febbraio firmata in ABI, le /i Dipendenti devono avere come riferimento HR o una figura appositamente individuata e formata, in condivisione con il Sindacato, **ma certamente non il proprio diretto responsabile**, come previsto invece dalla Policy.
- Se l'obiettivo è creare una cultura informata al rispetto della dignità di donne e uomini che lavorano in UniCredit non si può pensare di gestire situazioni tanto delicate, che possono produrre effetti devastanti nella vita delle persone, in modo così spiccatamente prescrittivo. Tali circostanze richiedono la massima cautela a tutela delle persone coinvolte.

Un lungo percorso di cambiamento culturale non può prescindere dalla condivisione con i Rappresentanti delle Lavoratrici e dei Lavoratori; il successo di tale percorso è certamente ostacolato, inoltre, da un regime unicamente punitivo.

Chiederemo alla Azienda di discutere in modo aperto su come perseguire in modo condiviso gli obiettivi che entrambe le parti si prefiggono.

Milano, 3 ottobre 2019

**Segreteria di Coordinamento
Fabi – First Cisl – Fisac Cgil – Uilca – UniSin
Gruppo UniCredit**