

# Accordo Quadro Globale

Diritti umani e diritti  
fondamentali del lavoro



Banking that matters. |  UniCredit



# Indice

<b>1. Ambito di applicazione dell'accordo</b>	<b>4</b>
<b>2. Impegno per i diritti umani</b>	<b>4</b>
<b>3. Diritti sindacali</b>	<b>5</b>
<b>4. Lotta contro le molestie sessuali</b>	<b>6</b>
<b>5. Lotta alla discriminazione e promozione della diversità</b>	<b>7</b>
<b>6. Condizioni di lavoro positive e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata</b>	<b>7</b>
<b>7. Salute e sicurezza nell'ambiente lavoro</b>	<b>8</b>
<b>8. Vendite responsabili</b>	<b>9</b>
<b>9. Impegno di UNI</b>	<b>9</b>
<b>10. Durata</b>	<b>9</b>
<b>11. Attuazione</b>	<b>9</b>
<b>12. Risoluzione delle controversie relative al presente accordo</b>	<b>10</b>
<b>Allegato 1: Accordo Globale – ambito geografico di applicazione</b>	<b>12</b>
<b>Allegato 2: UniCredit e Comitato Aziendale Europeo</b>	<b>13</b>

*UniCredit e UNI Global Union (UNI), di seguito "le parti", operano in un mercato globale internazionale che sta generando nuove sfide.*

*UNI Global Union è una voce per 20 milioni di lavoratori dipendenti di aziende del settore dei servizi in tutto il mondo. UNI rappresenta lavoratori dipendenti in 150 paesi in tutte le geografie del mondo. UNI Finance è il sindacato globale per i settori bancario e assicurativo.*

*Le parti intendono utilizzare questo accordo globale per rafforzare il loro dialogo in materia di diritti umani e diritti fondamentali del lavoro, in particolare la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, al fine di sostenere la crescita sostenibile delle attività di UniCredit e condizioni di lavoro soddisfacenti per i dipendenti di UniCredit.*

## **1. Ambito di applicazione dell'accordo**

Il presente accordo si applica alle società controllate e integrate nel perimetro operativo di UniCredit, tenendo conto del quadro giuridico locale di ciascun paese in cui le stesse operano.

Il presente accordo ha natura di "accordo quadro" e non intende sostituire la legislazione nazionale e/o gli accordi collettivi nazionali o aziendali attualmente in vigore o che potrebbero essere negoziati in futuro, qualora le loro disposizioni siano più favorevoli.

Le disposizioni del presente accordo tra UniCredit e UNI potrebbero essere in alcuni casi più favorevoli rispetto alla legislazione nazionale. In tali casi, UniCredit cercherà di promuovere le previsioni più favorevoli riconosciute dal presente accordo.

UNI firma questo accordo a proprio nome e per conto di tutti i propri affiliati in tutto il mondo.

UniCredit S.p.A. firma il presente accordo nel proprio ruolo di capogruppo dell'omonimo gruppo bancario e - in coerenza con il sistema di coordinamento manageriale di gruppo - nell'interesse del Gruppo UniCredit, con l'obiettivo di diffondere e implementare tutti i suoi principi nelle società, direttamente e indirettamente controllate da UniCredit S.p.A.. L'elenco delle società appartenenti al Gruppo sarà inviato a UNI Global Union e periodicamente aggiornato. L'elenco dei paesi in cui opera il Gruppo è allegato al presente accordo (**allegato 1**).

## **2. Impegno per i diritti umani**

In conformità agli impegni indicati nel Codice di condotta e ai Principi generali ambientali e sociali del gruppo, UniCredit ribadisce il proprio impegno a rispettare gli orientamenti delle Nazioni Unite in materia di attività imprenditoriale e diritti umani, ad evitare di violare i diritti umani e ad adoperarsi per porre rimedio agli effetti dannosi nella conduzione delle proprie attività sui diritti umani. Adotterà misure ragionevoli per combattere e mitigare eventuali violazioni e porvi rimedio laddove appropriato.

UniCredit ribadisce il proprio impegno a rispettare le disposizioni della Dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del

lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro<sup>1</sup>, compresa la libertà di associazione e, in particolare, il diritto di tutti i dipendenti a organizzare, aderire a un sindacato e condurre contrattazioni collettive. UniCredit ribadisce il proprio sostegno alle linee guida dell'OECD per le imprese multinazionali e alla Dichiarazione tripartita di principi dell'OIL riguardante le imprese multinazionali e la policy sociale (Dichiarazione MNE - 5a edizione 2017).

UniCredit ribadisce il proprio impegno a rispettare tutte le leggi nazionali in materia di lavoro, i contratti collettivi e le norme in materia di salute e sicurezza, nonché la legislazione riconosciuta a livello internazionale e i diritti umani in tutti i mercati in cui UniCredit svolge le proprie attività.

UniCredit ribadisce il proprio impegno a garantire corrette condizioni di lavoro in tutto il gruppo, tenendo in considerazione leggi e standard di lavoro locali e i contratti collettivi nazionali o aziendali in vigore e come espressi dalle dichiarazioni congiunte firmate con il Comitato Aziendale Europeo (**allegato 2**).

UniCredit ribadisce il proprio impegno nell'eliminare le discriminazioni nei rapporti di lavoro e, in particolare, di assumere donne e uomini sulla base delle loro specifiche competenze, trattare ogni persona con dignità, non discriminare in base all'età, all'origine sociale, alla situazione familiare, sesso, orientamento sessuale, disabilità, opinioni politiche, sindacali o religiose, o la reale o presunta appartenenza a un gruppo etnico o nazione in conformità con la Convenzione 111 dell'OIL.

### 3. Diritti sindacali

Al fine di consentire ai dipendenti di esercitare la loro libertà di associazione, in particolare il diritto di tutti i dipendenti di organizzarsi, unirsi a un sindacato di loro scelta e intraprendere una contrattazione collettiva, UniCredit adotterà tutte le misure necessarie per garantire che:

- a. I manager di UniCredit, in tutti i paesi, creino un ambiente lavorativo libero e aperto per l'esercizio del diritto alla libertà di associazione e non si oppongano ai dipendenti che aderiscono ad un sindacato o che esercitano i loro diritti in qualità di membri del sindacato;
- b. I manager di UniCredit in tutti i paesi ribadiscano il loro impegno a mantenere un ambiente lavorativo in cui i dipendenti siano liberi da intimidazioni, molestie o rappresaglie e ritorsioni quando esercitano i loro diritti. UniCredit riconosce il diritto dei dipendenti di scegliere liberamente un sindacato e comunicherà la propria posizione di neutralità a tutti i dipendenti. UniCredit non ostacolerà il riconoscimento o la rappresentatività del sindacato. I sindacati saranno riconosciuti a condizione che utilizzino le procedure legali previste in materia e purché soddisfino i requisiti legali per il riconoscimento stabiliti dalla legge nazionale pertinente;
- c. Una volta che UniCredit riconosca un sindacato, i suoi manager garantiranno un approccio positivo alle relazioni industriali e si impegneranno nella contrattazione collettiva, agendo in buona fede e cercando di raggiungere accordi con i rappresentanti sindacali.

UniCredit è operativa in paesi in cui la libertà di associazione e i diritti dell'attività sindacale sono riconosciuti dalle leggi locali. Le parti concordano di valutare congiuntamente eventuali segnalazioni di violazioni dei suddetti diritti sindacali (come descritto nell'articolo 3, lettere (a), (b) e (c)) provenienti dai sindacati locali affiliati a UNI Global Union. Eventuali disaccordi

---

<sup>1</sup>Le Convenzioni fondamentali OIL sono:

- Convenzione 87 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948;
- Convention 98 - the Right to Organise and Collective Bargaining, 1949;
- Convention 29 - Forced Labour, 1930;
- Convention 105 - the Abolition of Forced Labour, 1957;
- Convention 138 - Minimum Age, 1973
- Convention 182 - the Worst Forms of Child Labour, 1999;
- Convention 100 - Equal Remuneration, 1951;
- Convention 111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958

relativi all'applicazione del presente accordo saranno trattati come previsto nella procedura di risoluzione delle controversie (art.12), che prevede che le soluzioni vengano inizialmente ricercate a livello locale.

Se si verificano problemi relativi all'accesso da parte dei sindacati nei luoghi di lavoro e questi non possano essere risolti localmente, ciascuna parte può chiedere una valutazione al Comitato Centrale di Monitoraggio congiunto (articolo 11). Le riunioni sindacali con i dipendenti di UniCredit, per discutere della partecipazione a un sindacato, possono aver luogo presso i locali del datore di lavoro e saranno organizzate in modo da non interrompere le attività aziendali. Nessun accordo potrà inficiare le normative locali in materia.

## 4. Lotta contro le molestie sessuali

Secondo l'OIL, le molestie sessuali sono una forma di discriminazione ai sensi della Convenzione 111, una delle convenzioni fondamentali dell'OIL. La Convenzione 111 afferma che tutti gli esseri umani, indipendentemente dalla loro razza, credo o sesso, hanno il diritto di perseguire il loro benessere materiale e lo sviluppo spirituale in condizioni di libertà e dignità, sicurezza economica e pari opportunità.

UniCredit e UNI vogliono essere sicuri che tutti i dipendenti siano consapevoli di ciò che costituisce molestia sessuale in modo che comprendano appieno ciò che ci si aspetta da loro, sapere come segnalare eventuali problemi ed essere in grado di descrivere presunti atti lesivi in completa sicurezza.

Le molestie sessuali sono una forma di violenza che colpisce donne e uomini sul posto di lavoro. Le parti intendono anche contrastare le molestie sessuali basate sull'orientamento sessuale (lesbico, gay, bisessuale, transgender e intersessuale), indipendentemente dall'anzianità del dipendente o dal tipo di contratto di lavoro che hanno con UniCredit e gestire le molestie con le stesse modalità.

Le molestie sessuali violano il principio di uguaglianza e danneggiano i rapporti di lavoro. Possono assumere diverse forme:

- insulti, commenti o insinuazioni inadeguate su abbigliamento, fisico, età, etc.;
- atteggiamenti condiscendenti con implicazioni sessuali offensive;
- inviti sessuali o richieste implicite o esplicite inappropriate, siano esse accompagnate da minacce o meno;
- gesti che potrebbero essere interpretati come di natura sessuale;
- contatto fisico ingiustificato come palpeggiamenti, carezze, pizzicotti o aggressioni fisiche;
- creazione di un ambiente di lavoro non rispettoso dell'orientamento sessuale e di ogni altra diversità individuale;
- l'affermazione di relazioni sessuali o romantiche come condizione per questioni occupazionali (inclusi assunzioni, compensi, promozioni, accesso a riunioni o altre opportunità di lavoro e allo sviluppo di carriera più in generale).

UniCredit e UNI convengono di adottare le misure necessarie per mitigare il rischio di molestie sessuali sul posto di lavoro.

In relazione a questo impegno, UniCredit rispetta le leggi e i contratti collettivi nazionali o aziendali. Alcune disposizioni del presente accordo tra UniCredit e UNI potrebbero essere più favorevoli di alcune normative nazionali. In tali casi, UniCredit cercherà, attraverso il dialogo, di promuovere principi più vantaggiosi riconosciuti da questo accordo per combattere le molestie sessuali sul posto di lavoro, pur rimanendo libero da qualsiasi obbligo di contravvenire alle leggi di uno di questi paesi. Questo impegno si basa sugli sforzi compiuti da UniCredit e UNI per promuovere la diversità e l'inclusione delle persone nell'ambiente di lavoro, indipendentemente dal sesso, dall'età, dall'origine etnica, dalla disabilità o dall'orientamento sessuale.

Inoltre, UniCredit afferma il proprio impegno nel combattere le molestie sessuali commesse da clienti e subappaltatori, ponendo il benessere dei propri dipendenti al primo posto delle sue priorità.

UniCredit e UNI sponsorizzano la creazione di un ambiente di lavoro positivo, promuovendo le migliori pratiche e azioni concrete.

UniCredit si impegna, ed è in procinto di adottare e applicare, specifiche normative globali e procedure interne tese a prevenire molestie, bullismo, molestie di carattere sessuale e ritorsioni sul posto di lavoro. L'attuazione specifica di queste normative e procedure sarà soggetta alla loro preventiva presentazione alle affiliate locali di UNI e / o ai rappresentanti dei dipendenti. Elementi di queste regole e procedure prevedranno che:

- tutti i dipendenti avranno accesso a più canali di segnalazione confidenziali;

- UniCredit indagherà adeguatamente su tutte le segnalazioni di molestie sessuali;
- le molestie sessuali costituiscono una violazione che, a seguito di un'indagine appropriata, può essere soggetta a procedure disciplinari indipendentemente dalla loro gravità. Alcune violazioni potranno prevedere l'adozione di azioni disciplinari formali.

UniCredit darà informazione a tutti i dipendenti circa le predette normative e procedure, nonché circa le responsabilità che incombono sugli stessi, e potrà predisporre iniziative formative su queste tematiche.

I sindacati affiliati a UNI e che rappresentano i dipendenti di UniCredit potrebbero voler organizzare attività di sensibilizzazione e formazione per i propri membri.

## 5. Lotta alla discriminazione e promozione della diversità

UniCredit si impegna a combattere la discriminazione, a promuovere la diversità, le pari opportunità, l'assunzione, l'attenzione ai lavoratori disabili, nonché il rispetto della parità tra donne e uomini.

La diversità può riflettersi nella differenza di sesso, età, origine, cultura, orientamento sessuale, nazionalità, opinioni e credenze, disabilità, situazione familiare, istruzione e appartenenza sindacale.

In nessuna circostanza le differenze di cui sopra possono influenzare le decisioni in materia di assunzioni, di formazione o di gestione e sviluppo della carriera.

UNI incoraggerà una maggiore diversità nella rappresentanza sindacale e nel personale delle sue affiliate.

UniCredit si adopererà per aumentare la diversità all'interno dei suoi team e a tutti i livelli, in particolare a quelli di gestione e supervisione manageriale.

UniCredit intende continuare e sviluppare ulteriormente la propria politica di accoglienza dei dipendenti con disabilità attraverso l'assunzione, l'integrazione, la fidelizzazione e lo sviluppo della carriera.

UniCredit e UNI si impegnano a favorire l'uguaglianza professionale tra donne e uomini.

Verranno rispettati e promossi i principi di uguaglianza tra donne e uomini e di non discriminazione basata sul genere, in particolare con riferimento alle procedure di selezione ed assunzione, alla distribuzione di compiti, alle promozioni, alla retribuzione ed alla formazione professionale. Tali principi si applicano anche a qualsiasi modifica delle condizioni di lavoro, dei benefici sociali, della risoluzione dei contratti di lavoro e di qualsiasi altra questione che influenza la vita lavorativa.

## 6. Condizioni di lavoro positive e conciliazione tra vita lavorativa e vita privata

Il nuovo contesto globale presenta un numero crescente di sfide, da una parte derivanti dai cambiamenti socio-demografici e, dall'altra, dall'evoluzione digitale, che sta cambiando molti aspetti della vita quotidiana ed il modo in cui lavoriamo.

I cambiamenti socio-demografici in atto influenzano i bisogni e le aspettative delle persone in termini di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata.

Allo stesso tempo, l'evoluzione tecnologica e digitale ha innescato repentini cambiamenti nelle abitudini delle persone con riguardo alla vita professionale e privata, portando anche a nuove opportunità di flessibilità sul lavoro.

Alla luce del contesto attuale, UniCredit e UNI concordano sul fatto che un equilibrio adeguato e proporzionale dei diversi aspetti della vita delle persone abbia un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso di appartenenza all'azienda, oltre a migliorare la qualità della vita ed il benessere dei dipendenti.

Le parti intendono definire un approccio di gruppo globale sulla conciliazione vita-lavoro, identificando linee guida e principi condivisi tesi a condurre un dialogo sociale in tutti i paesi e società del gruppo, nel pieno rispetto della normativa nazionale in materia di lavoro e del contesto legale e negoziale.

UniCredit e UNI concordano sul fatto che la promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale - a partire da dirigenti e manager - sia la base per muovere verso una cultura aziendale orientata all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Inoltre, UniCredit richiama la dichiarazione congiunta firmata con il Comitato Aziendale Europeo su "Conciliazione vita-lavoro" ed il proprio impegno nei seguenti Principi chiave:

- Le persone prima di tutto: le persone sono il nostro principale vantaggio distintivo. Il rispetto delle persone sul posto di lavoro e la cura dei loro bisogni personali in evoluzione sono la base per sviluppare politiche di conciliazione vita-lavoro.
- Occupazione di alta qualità: una adeguata conciliazione tra lavoro e vita privata contribuisce al miglioramento dell'ambiente di lavoro e sostiene la nostra ambizione di essere "il posto migliore dove lavorare", aumentando il senso di appartenenza dei dipendenti e rinforzando l'identità aziendale complessiva.
- Rispetto della vita privata dei dipendenti: le opportunità offerte dai nuovi strumenti digitali facilitano l'accesso alle comunicazioni e l'impatto sui processi di lavoro e sul servizio ai clienti. Tali opportunità, i cui impatti stanno cambiando spazi e tempi di lavoro, devono essere gestite nel pieno rispetto della vita privata dei dipendenti, indirizzando l'evoluzione digitale al fine di migliorare la qualità dell'ambiente professionale.
- Cultura della conciliazione vita-lavoro: il passaggio a una cultura aziendale orientata in modo efficace a bilanciamento della vita lavorativa si basa sulla promozione di azioni e comportamenti coerenti a tutti i livelli dell'organizzazione aziendale, in linea con le esigenze personali e aziendali.
- Qualità della vita: una adeguata conciliazione tra lavoro e vita personale ha un impatto positivo sul luogo di lavoro, sull'impegno, sulla produttività e sul senso complessivo di appartenenza all'azienda, con un conseguente e coerente miglioramento della qualità della vita delle persone.
- Pari opportunità e non discriminazione: l'accessibilità alle pratiche di conciliazione vita-lavoro per ciascun dipendente deve essere riconosciuta come un'opportunità, evitando qualsiasi tipo di discriminazione, secondo quanto stabilito nella Dichiarazione Congiunta su "Pari opportunità e non discriminazione".

## 7. Salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro

La promozione di condizioni di lavoro che siano salutari e sicure per tutti i dipendenti è una priorità per UniCredit.

Le parti si impegnano a promuovere il rispetto delle norme stabilite in materia di salute e sicurezza.

In tale contesto, UniCredit incoraggia iniziative che cerchino di migliorare:

- le condizioni fisiche, mentali e sociali dei dipendenti in ogni società;
- la prevenzione dei rischi professionali e psico-sociali.

UniCredit accetta di valutare e comunicare le best practice in materia al fine di facilitarne l'utilizzo.

UNI incoraggia le proprie affiliate a partecipare a tali sforzi segnalando eventuali miglioramenti e incoraggiando i dipendenti ad agire in conformità agli standard di prevenzione e protezione previsti dalle regolamentazioni locali o da quelle emesse da una società del Gruppo UniCredit presso cui lavorano.

## 8. Vendite responsabili

Il settore finanziario svolge un ruolo importante nell'economia, che va ben oltre la stabilità delle stesse istituzioni finanziarie. Il settore finanziario ha, infatti, la responsabilità di garantire mercati stabili e di sostenere l'economia reale. Pertanto, lo scopo principale delle istituzioni finanziarie è quello fornire servizi finanziari affidabili e sostenibili.

Inoltre, UniCredit ribadisce il proprio impegno nei confronti dei seguenti principi fondamentali, come indicato nella Dichiarazione Congiunta firmata con il Comitato Aziendale Europeo:

- Centralità del cliente: le esigenze dei clienti sono il pilastro dei nostri investimenti. Le attività di vendita e consulenza finanziaria rispondono responsabilmente alle esigenze dei clienti.
- Sviluppo dei dipendenti: UniCredit continuerà a fornire ai dipendenti una formazione adeguata e indicazioni sulla condotta da tenere per la gestione della relazione con i clienti e per la corretta valutazione della loro attitudine al rischio in occasione di consulenze e vendite di prodotti finanziari.
- Prodotti sostenibili: la strategia e le pratiche aziendali devono ispirare l'eccellenza della prestazione attraverso la qualità di prodotti e servizi per generare valore duraturo. Deve essere rafforzata l'attenzione per progettare e realizzare prodotti e servizi focalizzati sulle esigenze dei clienti.
- Governance organizzativa: UniCredit continuerà a garantire il miglioramento di un ambiente adeguato che promuova l'integrità in tutta l'istituzione e il miglioramento delle procedure interne e dei principi che favoriscono la vendita responsabile dei prodotti
- Cultura aziendale equa e trasparente: tutti i processi e i prodotti devono essere adatti ai clienti e gestiti in modo trasparente.

In questo contesto, le Parti richiamano la Carta di Integrità del Gruppo UniCredit e la Carta Finanza UNI sulle vendite responsabili.

## 9. Impegno di UNI

UNI sosterrà pubblicamente UniCredit come stakeholder chiave nel miglioramento degli standard occupazionali e collaborerà con la Direzione Centrale di UniCredit (Labour Policies, Industrial Relations and Welfare's Department) per verificare regolarmente gli standard di lavoro di UniCredit nell'ambito di tale accordo, nonché gli standard minimi locali di occupazione.

UNI riconosce che le condizioni di lavoro variano in base alle condizioni legali, sociali ed economiche di ciascun paese.

## 10. Durata

Il presente accordo è valido per un periodo di due anni. Alla scadenza, è rinnovabile mediante tacito rinnovo per un ulteriore periodo di due anni, ma può essere risolto da entrambi i firmatari con un preavviso di sei mesi. Durante la sua validità, il presente accordo può eventualmente essere variato per mezzo di modifiche condivise tra le parti.

## 11. Attuazione

Le parti comunicheranno il presente accordo ed il loro impegno verso i principi ivi contenuti a tutte le loro rispettive organizzazioni e strutture e saranno entrambe responsabili della relativa attuazione in buona fede. UniCredit pubblicherà il presente accordo sul proprio sito Web e lo comunicherà ai manager nazionali e locali, nonché alle affiliate di UNI nei diversi paesi in cui opera UniCredit.

Le parti concordano che un Comitato Centrale congiunto di monitoraggio, incaricato dell'attuazione dell'accordo, si riunirà una volta all'anno per discutere i progressi compiuti nell'attuazione dell'accordo stesso.

Tale processo di monitoraggio sarà attuato e gestito da UNI e UniCredit Central Management (Labour Policies, Industrial Relations and Welfare's Department).

Il comitato si riunirà in via straordinaria su richiesta di una delle parti se le circostanze lo richiedono.

Entrambe le parti saranno ugualmente rappresentate nel comitato di sorveglianza, con cinque rappresentanti UniCredit e cinque rappresentanti UNI.

## **12. Risoluzione delle controversie relative al presente accordo**

Le parti concordano per un processo di risoluzione delle controversie consensuale e porranno in essere ogni sforzo per risolvere eventuali questioni attraverso la consultazione reciproca.

Problematiche particolari relative a dipendenti o controversie locali relative alla contrattazione collettiva saranno trattati e regolati secondo le procedure locali di risoluzione dei conflitti.

In caso un reclamo relativo al presente accordo non possa essere risolto dal competente responsabile aziendale locale, UNI potrà sollevare la questione con il Responsabile delle Relazioni Industriali di UniCredit.

Un'indagine aperta e trasparente avrà quindi luogo senza indugio. Se la questione non viene ancora stata risolta, può essere indirizzata al Comitato Centrale di Monitoraggio.

Su richiesta di una delle parti, e nei casi in cui lo ritengano opportuno, le stesse potranno presentare e fornire congiuntamente informazioni relative all'accordo nel paese in cui si svolge la controversia.

Nel caso in cui le parti non possano risolvere un conflitto relativo all'attuazione del presente accordo in sede di confronto all'interno del Comitato Centrale di Monitoraggio, esso potrà essere presentato, di comune accordo, a un mediatore. Il mediatore verrà scelto dalle parti congiuntamente. Una richiesta di mediazione non sarà rifiutata da nessuna delle parti senza un valido motivo.

UNI riconosce che il presente accordo non implica alcun diritto contrattuale, poiché questo rimane esclusivamente nell'ambito del rapporto tra UniCredit e le sue organizzazioni sindacali locali.

UNI accetta di non intraprendere alcuna azione pubblica o legale nei confronti di UniCredit che riguardi l'attuazione del presente accordo, senza un adeguato preavviso a UniCredit, lasciando a UniCredit un ragionevole periodo di tempo per risolvere la controversia prima che vengano intraprese azioni pubbliche o legali nei suoi confronti. UNI rispetterà l'impegno per qualsiasi controversia sorta a livello locale o nazionale.

**Milano, 22 gennaio 2019**

per UniCredit

**Jean Pierre Mustier**

*Group Chief Executive Officer*

per UNI Global Union

**Christy Hoffman**

*UNI Global Union*

*General Secretary*

# Allegato 1: Accordo Quadro Globale – ambito geografico di applicazione

1	Austria	12	Lettonia
2	Bosnia Erzegovina	13	Lussemburgo
3	Brasile	14	Polonia
4	Bulgaria	15	Romania
5	Croazia	16	Russia
6	Repubblica Ceca	17	Serbia
7	Germania	18	Singapore
8	Hong Kong	19	Slovacchia
9	Ungheria	20	Slovenia
10	Irlanda	21	Regno Unito
11	Italia	22	Stati Uniti

# Allegato 2: UniCredit e Comitato Aziendale Europeo

## Dichiarazione congiunte - lista completa:

-  **Formazione, apprendimento e sviluppo professionale**  
(16 dicembre 2008)
-  **Pari opportunità e non discriminazione**  
(14 maggio 2009)
-  **Vendite responsabili**  
(27 maggio 2015)
-  **Conciliazione vita-lavoro**  
(28 novembre 2017)

Con il contributo del Comitato Aziendale  
Europeo di UniCredit



Banking that matters. |  UniCredit