

Nota di sintesi: ISSDC –16 marzo 2021

In collegamento da remoto il 16 marzo 2021 si è svolta la riunione del Gruppo di Lavoro ISSDC, preceduta il 15 marzo da un'intersindacale. Lato sindacale erano presenti 18 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 12 paesi (Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Ungheria, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Malta, Norvegia, Slovacchia e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe, Amice e Bipar. Per l'Italia erano presenti First-Cisl, Fisac-Cgil e Uilca-UIL, mentre lato datoriale era presente il portavoce Ania.

Nell'arco del Working Group si è proceduto in primis all'approvazione del verbale afferente la precedente riunione dell'ISSDC del 23 ottobre 2020, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

Di assoluta rilevanza per il settore, la firma della dichiarazione congiunta sull'Intelligenza Artificiale.



Fonte: fotografia tratta dal sito Uni Global Union

Il documento è da considerarsi la naturale evoluzione del percorso intrapreso dalle parti sociali europee del settore che aveva già portato alla definizione nel 2016 della dichiarazione congiunta sulla digitalizzazione e del relativo follow-up nel 2019.

Il perimetro di riferimento in termini di contestualizzazione dell'Intelligenza Artificiale è rappresentato da quanto definito nel Libro Bianco della Commissione Europea del 19 febbraio 2020 e nelle Linee Guida Etiche formulate dal gruppo di esperti di alto livello dell'aprile 2019.

La Dichiarazione Congiunta sottolinea l'importanza da parte delle parti sociali ad impegnarsi nel dialogo sociale volto alla promozione di un uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale anche attraverso, ove applicabili, accordi aziendali o di settore.

Molti gli aspetti evidenziati, tra i quali:

- l'importanza di un impiego responsabile dei sistemi di I.A. da cui ne deriva la promozione e il rispetto di standard etici;
- la promozione di un impiego sostenibile dei sistemi di I.A. sia dal punto di vista sociale che ambientale, vigilando e identificando gli eventuali effetti indesiderati e adottando le misure necessarie per prevenirli o mitigarli;
- assicurare che i sistemi di I.A. siano conformi ai requisiti esistenti di trasparenza, soprattutto nell'ambito dell'utilizzo e dell'elaborazione dei dati;
- l'Intelligenza Artificiale e la gestione dei dati devono essere conformi alla legislazione e alla regolamentazione esistente, incluso quanto disciplinato dal GDPR;
- garantire la conformità ai requisiti esistenti di good governance attraverso il monitoraggio e la revisione dei meccanismi di I.A.;
- garantire la contestabilità del risultato, della decisione o della raccomandazione prodotta dall'I.A.;

- assicurare che l'utilizzo dei sistemi di I.A. seguano principi di correttezza e di equità;
- prevenire qualsiasi impatto potenziale sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- garantire i diritti dei lavoratori e dei loro rappresentanti all'informazione e alla consultazione.

Con riferimento al campo di applicazione, si individuano una serie di opportunità ad esempio nel comparto delle risorse umane, senza sminuire l'importanza e la rilevanza del coinvolgimento umano in questo ambito. L'Intelligenza Artificiale potrebbe essere un valido supporto in fase di selezione, gestione e sviluppo del personale.

La dichiarazione congiunta incoraggia i lavoratori, i sindacati e le aziende a lavorare ad un "People Plan" volto ad introdurre l'impiego responsabile dell'Intelligenza Artificiale in tutta la catena del valore aziendale, ad esempio:

- mappando gli attuali profili delle competenze dei lavoratori;
- determinando congiuntamente i bisogni di riqualificazione e aggiornamento delle competenze;
- creando piani di sviluppo formativi e delle competenze riguardanti l'uso responsabile dell'I.A.;
- assistendo la movimentazione dei lavoratori tramite l'elaborazione di piani di carriera;
- utilizzando l'Intelligenza Artificiale e il People Plan come strumento a disposizione dei lavoratori per comparare i profili delle competenze, i percorsi di carriera e le possibilità formative.

I lavori sono proseguiti con la comunicazione delle Linee Guida Italiane per il Lavoro Agile nel settore assicurativo e di assicurazione/assistenza del 24 febbraio 2020 e con la tematica afferente la diversità, inclusione e la non discriminazione nel settore.

Su quest'ultimo argomento, si ricorda che si sta lavorando ad una dichiarazione congiunta che attualmente è ancora in fase di bozza.