

**Nota di sintesi: ISSDC – Bruxelles, 14 febbraio 2020**

A Bruxelles il 14 febbraio 2020 si è svolta la riunione del Gruppo di Lavoro ISSDC, preceduta il 13 febbraio da un'intersindacale presso Uni Global Union. Lato sindacale erano presenti 20 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 13 paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Francia, Ungheria, Irlanda, Italia, Malta, Norvegia, Portogallo, Spagna e Svezia), che si sono confrontate con le rappresentanze datoriali aderenti a Insurance Europe, Amice e Bipar. Per l'Italia erano presenti First-Cisl e Fisac-Cgil, 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 dell'11 settembre 2019, per poi entrare nel merito dei temi dell'incontro utili per il percorso intrapreso.

Il primo punto in agenda ha riguardato "Diversità, inclusione e parità di genere". In tale contesto, sono stati presentati alcuni esempi di buone prassi, seguiti da un ampio dibattito, volto alla definizione di una dichiarazione congiunta nell'ambito del Dialogo Sociale Assicurativo.

Nello specifico, è stato illustrato il percorso intrapreso da Generali in ambito CAE che ha portato il 26 giugno 2019 alla firma di una dichiarazione congiunta volta alla promozione di una cultura della diversità e dell'inclusione.

Con tale documento Generali, presente in circa 60 paesi con quasi 71.000 dipendenti, si è impegnata a promuovere, presso le entità societarie situate nei diversi territori ad accelerare con azioni concrete la presenza femminile nelle posizioni di dirigenza; ad assicurare la coesistenza generazionale, con una forte attenzione a giovani talenti; a coniugare i nuovi background e quelli esistenti al fine di promuovere e sostenere la trasformazione; a continuare ad investire e monitorare la reale inclusione di ogni individuo, concentrandosi sulla creazione di un ambiente flessibile, ove ogni persona sia rispettata ed apprezzata; ad assicurare l'inclusione di persone anche con diversi orientamenti sessuali.

Dal punto di vista organizzativo, è stato creato il Consiglio Diversità e Inclusione (che ha come sponsor il Direttore Generale), a cui si affiancano un consiglio di supporto da parte delle risorse umane, un pool di specialisti D&I e una Community, composta da collaboratori di tutto il mondo.

Interessante la presentazione di Planète CSCA (1) in merito ai risultati dell'accordo sul patto di responsabilità e solidarietà, relativamente al brokeraggio assicurativo francese.

Il principio del Patto di Responsabilità e Solidarietà, presentato nel gennaio 2014 sotto la presidenza Hollande, è stato quello di alleggerire l'onere per le imprese, ridurre i vincoli alle loro attività per consentire più assunzioni e più dialogo sociale. In tale ambito, il 20 giugno 2016 è stato sottoscritto un accordo congiunto in vigore fino al 31 dicembre 2019, inteso a rafforzare la competitività delle società di intermediazione, a promuovere i loro investimenti e a sostenerle nella loro trasformazione.

Tale intesa si snoda su 4 aree principali:

- Impegno per l'occupazione;
- Adottare misure a favore delle persone con disabilità;
- Percorsi di carriera sicuri;
- Garantire un ambiente di lavoro di qualità.

---

(1) PLANETE CSCA è l'unico sindacato che rappresenta i broker assicurativi in Francia. Con più di 2.000 membri che rappresentano i tre quarti delle imprese del settore (in termini di fatturato e di organico), PLANETE CSCA si avvale dei suoi 9 collegi regionali e locali e dei suoi 6 collegi di categoria per federare tutti i tipi di società di intermediazione in Francia.

I risultati ottenuti sono stati molto soddisfacenti con +5.500 dipendenti assunti in 3 anni (46.300 dipendenti nel 2019 rispetto ai 40.800 del 2017), superando l'obiettivo di +4.250 assunzioni. Analogamente, è stato superato l'obiettivo di 1.500 studenti che si sono formati nell'arco di 3 anni, con 2.717 giovani formati tra il 2016 e il 2018, mentre nel 2019, 1.150 studenti sono stati inseriti in programmi di studio-lavoro nelle varie società di brokeraggio assicurativo. L'accordo presenta aspetti inclusivi per i dipendenti con un alto livello di istruzione (attualmente il 20% dei dipendenti) e per le persone con disabilità, per le quali il numero di nuove assunzioni è in aumento. Infine, le società di intermediazione sostengono il prolungamento della vita lavorativa incoraggiando l'assunzione di senior dai 45 anni in su.

E' attualmente alla studio un nuovo accordo con nuovi obiettivi per il periodo 2020-2022 al fine di continuare il lavoro intrapreso.

I lavori sono proseguiti sul tema dell'Intelligenza Artificiale, con la presentazione del Position Paper di UNI Europa ICTS.

Il documento mette in risalto il potenziale innovativo e i benefici derivanti dall'Intelligenza Artificiale e da tutte le nuove tecnologie che stanno trasformando l'economia globale. La scienza e il progresso tecnologico dovrebbero migliorare la vita delle persone e, in questo momento critico, combattere il cambiamento climatico. UNI Europa si impegna a partecipare al dialogo sull'Intelligenza Artificiale e a lavorare per una transizione che soddisfi le esigenze dei lavoratori (in tutti i posti di lavoro e in tutti i settori).

Ogni nuova tecnologia porta con sé opportunità e sfide. Nel caso specifico, preoccupano non poco le sfide che riguardano qualità e carichi di lavoro, le competenze, la formazione, l'etica, l'uguaglianza, la salute e la sicurezza. E' quindi necessario sensibilizzare l'opinione pubblica sulle opportunità e sui rischi rappresentati dall'IA. Il dialogo sociale è quindi fondamentale per costruire la strategia migliore.

Le parti sociali hanno un ruolo essenziale da svolgere nella risoluzione di questioni complesse riguardanti l'occupazione, la formazione, la natura del lavoro, la disuguaglianza e i sistemi di protezione sociale.

In questo rapporto, UNI Europa evidenzia diversi modi in cui i sindacati devono impegnarsi nel dibattito sull'IA per proteggere i diritti dei lavoratori, i diritti umani e standard di lavoro dignitosi. Molte organizzazioni associate a Uni Europa hanno già sviluppato le loro strategie sull'IA, fornendo una base per la contrattazione attuale e futura.

Nel documento UNI Europa ha individuato 3 macro-aree critiche, nello specifico:

- Raccolta e gestione dei dati;
- Competenze e formazione;
- Transizione equa.

In ognuno di questi ambiti, sono stati evidenziate le maggiori preoccupazioni e le richieste necessarie a beneficio della collettività.

Dal momento che l'Intelligenza Artificiale è già un aspetto integrante della vita lavorativa di molte realtà, le parti sociali e in particolare i sindacati hanno un ruolo chiave da svolgere nei prossimi anni.

E' necessario porre in essere una equa transizione verso una società in cui i sistemi di IA vadano a beneficio di tutti, affinché nessuno venga lasciato indietro.

I sindacati devono dare forma proattiva a questa visione e iniziare ad affrontare adesso tali questioni all'interno della contrattazione collettiva.

Sempre su questa tematica, si inserisce l'iniziativa presa sotto la Presidenza Finlandese del Consiglio dell'U.E. (2° semestre 2019), volta a formare almeno l'1% della popolazione europea sui principali elementi dell'Intelligenza Artificiale.

Nel periodo 2020-2021, la Finlandia fornirà ai cittadini europei l'accesso gratuito al corso online: "Elements of AI" (2), disponibile in tutte le lingue ufficiali dell'UE. Questa iniziativa mira a rispondere alle sfide poste dalla trasformazione del lavoro e a rafforzare la leadership digitale europea. Il costo dell'iniziativa, per un totale di 1.679.000 euro, sarà finanziato dal budget del Ministero dell'Economia e del Lavoro della Finlandia.

Il percorso formativo, che si compone di sei moduli online, è stato realizzato dall'Università di Helsinki e dalla società tecnologica finlandese Reaktor. Il corso è stato progettato per incoraggiare le persone ad apprendere le basi dell'intelligenza artificiale, indipendentemente dalla loro età e dal livello di istruzione.

L'iniziativa è stata resa pubblica a Bruxelles il 10 dicembre 2019, a margine della riunione dei ministri del lavoro dell'Unione.

In tale contesto, stante l'approssimarsi della fine del mandato, la Finlandia ha voluto offrire qualcosa di concreto per poter affrontare una delle sfide più urgenti che l'Europa deve affrontare: dar modo ai propri cittadini di sviluppare una alfabetizzazione digitale, contribuendo ad una comprensione critica del fenomeno. In quanto generatrici di nuove idee e innovazioni, le Università svolgono un ruolo chiave negli sforzi per costruire il futuro dell'Europa sulle competenze e sull'istruzione. La ricerca e l'istruzione superiore non devono produrre soltanto applicazioni commerciali, ma porre in essere innovazioni sociali con il potenziale obiettivo di avvantaggiare tutti.

---

(2) Il corso, pubblicato per la prima volta nel 2018 e circoscritto alla Finlandia, si era posto l'obiettivo di far studiare le basi dell'IA all'uno per cento dei finlandesi, pari a circa 55.000 persone. Il target è stato raggiunto in pochi mesi e oggi "Elements of AI" è il corso più popolare mai offerto dall'Università di Helsinki.