

Nota di sintesi: ISSDC – 9 giugno 2021

In collegamento da remoto il 9 giugno 2021 si è svolta la riunione del Gruppo di Lavoro ISSDC, preceduta l'8 giugno dall'intersindacale internazionale. Lato sindacale erano presenti 19 Organizzazioni (aderenti a Uni Global Union) in rappresentanza di 13 paesi (Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Finlandia, Francia, Ungheria, Irlanda, Italia, Malta, Norvegia, Slovacchia, 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, 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 16 marzo 2021, per poi entrare nello specifico degli argomenti all'ordine del giorno.

Yordanka Ivanova, della Commissione Europea, ha illustrato la proposta legislativa del 21 aprile scorso¹ riguardante le nuove regole e azioni che mirano a trasformare l'Europa nell'hub globale per un'Intelligenza Artificiale affidabile e di eccellenza. La Commissione, sul tema dell'Intelligenza Artificiale, ribadisce che l'affidabilità deve essere un imperativo e non semplicemente un desiderata. Quindi, stabilendo degli opportuni standard, sarà possibile aprire la strada per una tecnologia etica globale e garantire competitività all'Unione Europea. Le nuove regole proposte, si sviluppano su un approccio piramidale basato su 4 livelli di rischio: inaccettabile, alto, limitato e minimale. Nel novero dei rischi inaccettabili e quindi vietati, rientreranno tutti i sistemi di I.A. che costituiscono una chiara minaccia alla sicurezza, ai mezzi di sussistenza e ai diritti degli individui. Rientreranno in questo cluster i sistemi o le applicazioni che manipolano il comportamento umano per aggirare il libero arbitrio degli utenti (ad esempio, i giocattoli che utilizzano l'assistenza vocale incoraggiando comportamenti pericolosi da parte dei minori) e i sistemi che permettono lo scoring sociale da parte dei governi.

I sistemi classificati ad Alto Rischio saranno invece soggetti a requisiti rigorosi prima di poter essere immessi sul mercato:

- adeguati sistemi di valutazione e mitigazione del rischio;
- alta qualità dei data-set che alimentano il sistema per minimizzare i rischi e i risultati discriminatori;
- registrazione delle attività per garantire la tracciabilità dei risultati;
- documentazione dettagliata che fornisca tutte le informazioni necessarie sul sistema e la sua finalità per consentire alle autorità di valutarne la conformità;
- informazioni chiare ed adeguate all'utente;
- appropriate misure di supervisione umana per minimizzare il rischio;
- alto livello di robustezza, sicurezza e accuratezza.

I sistemi di IA catalogati come Rischio Limitato dovranno invece rispondere a specifici obblighi di trasparenza. Ad esempio quando si usano i chatbot, gli utenti devono essere consapevoli che stanno interagendo con una macchina, in modo da poter prendere una decisione informata e valutare se proseguire o fare un passo indietro.

Per quelli rientranti nel Rischio Minimo, il progetto di regolamento non interviene, poiché tali sistemi comportano un rischio pressoché nullo per i diritti o la sicurezza dei cittadini.

Rientrano in questo raggruppamento la stragrande maggioranza dei sistemi di Intelligenza Artificiale (ad esempio i videogiochi o i filtri Antispam).

In termini di governance, la Commissione propone che le autorità nazionali di sorveglianza del mercato supervisionino le nuove regole, al contempo, la creazione di un comitato europeo per l'intelligenza artificiale

¹ COM(2021) 206 final Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council laying down harmonised rules on artificial intelligence (artificial intelligence act) and amending certain union legislative acts.

ne faciliterà l'attuazione. La Commissione suggerisce inoltre la predisposizione di codici di condotta volontari per i sistemi non ad alto rischio, così come la realizzazione di sandbox volti a facilitare l'innovazione responsabile.

Come emerso nella seduta odierna, la proposta sopra evidenziata, solleva una serie di perplessità sia lato sindacale che datoriale, ad esempio: non sarebbe stato sufficiente integrare il GDPR anziché prevedere un approccio normativo specifico?

La globalizzazione ha fatto sì che un produttore di sistemi di Intelligenza Artificiale operi a livello mondiale, pertanto un regolamento europeo sull'IA. come si inserirà nel contesto globale? Non si correrà il rischio che l'Unione Europea possa venire esclusa o restare ai margini a causa di norme/vincoli differenti o addirittura inesistenti nelle altre parti del mondo?

Oltre a queste legittime perplessità, da una prima analisi emerge peraltro chiaramente la necessità di definire meglio il perimetro, esplicitando il ruolo del sindacato e, in generale, di tutte le Parti Sociali.

Nel rispetto quindi delle tempistiche previste dall'iter procedurale, è fondamentale che tutte le parti interessate forniscano alla Commissione il proprio parere entro il 22 agosto p.v.

Le attività della giornata sono proseguite con un SAL sulla dichiarazione congiunta concernente la Diversità, Inclusione e Non Discriminazione nel settore assicurativo, da cui è emerso che su alcune sezioni chiave sia ancora necessario un lavoro di negoziazione e affinamento tra le Parti Sociali. Attività che sarà oggetto del prossimo incontro del Bureau Meeting di settembre.

Con riferimento a queste tematiche, ha fatto seguito la presentazione congiunta (datoriale e sindacale) del recente accordo collettivo raggiunto in Francia sulla Diversità ed Inclusione. Per contestualizzare l'argomento, si evidenzia che il mercato assicurativo francese (dati 2019) conta circa 150 mila dipendenti, di cui: 39,2% uomini e 60,8% donne. Nel comparto quadri e dirigenti, il 51% è rappresentato dalla componente muliebre, con un incremento del 6% rispetto al 2009. In termini di età, i lavoratori senior (≥ 55 anni) rappresentano il 18,2% dei dipendenti, a fronte di un 14% per i dipendenti di età \leq ai 30 anni. La componente dei lavoratori disabili è pari al 4,2% e, seppur in crescita rispetto al 2009 ($\Delta +2,4\%$), rimane al di sotto dell'obiettivo normativo del 6%.

Stante questo quadro di riferimento, Alexis Meyer, direttore degli Affari Sociali di FFA (Federazione Francese dell'Assicurazione) e Thierry Tisserand, Segretario Generale aggiunto di FBA CFDT, hanno illustrato l'accordo firmato ad ottobre 2020, dopo diversi mesi di negoziato, sulla diversità di genere e uguaglianza professionale tra donne e uomini nelle compagnie di assicurazione.

L'accordo di maggioranza raggiunto, firmato da cinque organizzazioni sindacali su sei, comprende misure concrete strutturate intorno a quattro obiettivi:

- 1) promuovere politiche di inclusione e lottare contro tutte le forme di discriminazione - un principio comune a tutti i gruppi interessati dall'accordo (donne, LGBT+, giovani, anziani e lavoratori disabili);
- 2) raggiungere una reale uguaglianza professionale e la parità retributiva tra donne e uomini, impegnandosi a posizionare questo tema come elemento cardine della politica sociale del comparto;
- 3) lottare contro le molestie sessuali e la violenza sul posto di lavoro, integrando misure innovative volte ad aumentare la consapevolezza collettiva su questo tema;
- 4) perseguire una politica inclusiva a favore di gruppi specifici: integrare i giovani per migliorare le loro possibilità di successo; mantenere nel mondo del lavoro i dipendenti senior e monitorare il loro sviluppo professionale e salariale; sviluppare l'occupazione dei lavoratori disabili.

A puro titolo di esempio, si evidenzia quanto presente nell'accordo sul tema afferente il congedo di paternità. La nuova legge, che entrerà in vigore il 1 luglio 2021, porterà i giorni di congedo da 11 a 25 e prevederà la compensazione al 100% tra quanto erogato dalla previdenza sociale e la retribuzione reale. Come precisato da Elisabeth Moreno, ministro francese per l'Uguaglianza tra donne e uomini, la Diversità e le Pari Opportunità: "siccome le aziende sono le forze trainanti nella nostra società, all'avanguardia e in prima linea, le Parti Sociali che le rappresentano devono, ancora di più, essere un passo avanti. Questo accordo, frutto del Dialogo Sociale tra le organizzazioni datoriali e sindacali, è un ulteriore passo verso una maggiore uguaglianza tra donne e uomini; verso l'inclusione e in modo particolare verso i giovani".