

III° CONGRESSO FIRST CISL MILANO METROPOLI

MOZIONE FINALE

Il III° Congresso First Cisl di Milano Metropoli recepisce i contenuti della relazione del segretario generale uscente e quelli emersi dal dibattito.

In sintesi:

- l'utilizzo sempre più preminente dell'intelligenza artificiale che sta già modificando il mondo del lavoro ed ha un notevole impatto su molte professioni dei nostri settori,
- la sostenibilità e l'impatto ambientale,
- la violenza di genere e l'inclusione,
- il ruolo del sindacato internazionale,
- il regolamento DORA,
- il welfare,
- la disabilità.

1. Intelligenza artificiale e mondo del lavoro

Considerato che l'intelligenza artificiale (AI) sta trasformando radicalmente il mondo del lavoro, creando nuove opportunità ma anche sfide significative, riteniamo necessario promuovere la formazione continua e la riqualificazione professionale per garantire che le lavoratrici e i lavoratori possano adattarsi ai cambiamenti tecnologici.

Questa inevitabile trasformazione richiede risposte da parte del mondo del lavoro - datoriale e sindacale – molto più rapide e attente rispetto a qualsiasi sfida dovuta al cambiamento finora affrontata.

L'attuale normativa è costituita dal Global Data Protection Regulation (GDPR) e dal regolamento europeo sulla AI (AI Act), recentemente emanato, recepiti entrambi dal nostro Paese.

Il primo tutela la privacy ed i dati personali dei cittadini europei, mentre il secondo è finalizzato a promuovere lo sviluppo e la diffusione responsabili dell'intelligenza artificiale.

Il ruolo del sindacato assume quindi una fondamentale importanza per incentivare le aziende a investire in tecnologie AI etiche e responsabili e contestualmente controllare che non vengano compromessi i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori, mantenendone la centralità.

2. Sostenibilità e impatto ambientale

L'ESG (Environmental, Social, and Governance) è un insieme di criteri utilizzati per valutare le pratiche aziendali e il loro impatto su tre aree principali: ambiente, sociale e governance. L'ESG è diventato centrale nel dibattito quotidiano e parimenti sui tavoli delle trattative. Per questo First Cisl Milano Metropoli è chiamata a giocare un ruolo cruciale per integrare i criteri ESG, soprattutto quelli ambientali e sociali, nella tutela dei diritti e del benessere del personale.

Non possiamo più limitarci a rivendicare diritti, ma possiamo e soprattutto dobbiamo proporci come attore proattivo nel chiedere che gli impegni e le parole in termini di sostenibilità non siano solo di facciata ma si sostanzino in azioni positive nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori.

In particolare, interiorizzando le tematiche ESG, negoziando accordi sostenibili, includendo

clausole ambientali e sociali nei contratti collettivi, partecipando ai processi decisionali, promuovendo la consapevolezza delle colleghe e dei colleghi sui temi ESG e offrendo formazione e strumenti per partecipare attivamente alla transizione verso la sostenibilità ambientale.

First Cisl Milano Metropoli non si limita a osservare il cambiamento, ma vuole esserne protagonista. Per questo, abbiamo intrapreso un percorso ambizioso nel mondo della sostenibilità, un impegno concreto che si traduce in azioni tangibili:

- la redazione del bilancio di sostenibilità, secondo gli standard europei, il nostro primo passo per misurare le nostre prestazioni ambientali e sociali, e per dialogare con le aziende sullo stesso piano, con lo stesso linguaggio;
- analisi dell'impatto ambientale degli spostamenti casa-lavoro delle nostre iscritte e dei nostri iscritti, per costruire insieme una fonte di informazioni solida atta a proporre soluzioni concrete per una mobilità più sostenibile.

Tutto questo riafferma con forza la convinzione di First Cisl Milano Metropoli che la sostenibilità sia un motore di innovazione e di progresso sociale. Continueremo a lavorare con impegno per migliorare le condizioni di vita delle persone e per proteggere il nostro pianeta, nella consapevolezza che il sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori ci permetterà di essere un motore di cambiamento positivo.

3. Violenza di genere e inclusione

“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.” Art. 3 – comma 1 – Costituzione della Repubblica Italiana.

La violenza di genere rappresenta una grave violazione dei diritti umani, risulta pertanto fondamentale promuovere politiche di prevenzione e supporto alle vittime di violenza di genere.

La parità di genere è il principio secondo cui tutte le persone devono avere stessi diritti, opportunità e trattamenti in ogni ambito della società; non si tratta solo di uguaglianza salariale ma anche di accesso all'istruzione, alla carriera e alla partecipazione politica.

Riconoscendo che la violenza di genere è un ostacolo alla piena parità e consapevole dell'importanza di prevenire e contrastare ogni forma di molestia e violenza, First Cisl Milano Metropoli si impegna a promuovere iniziative di supporto alle vittime di violenza di genere. In particolare, intende adottare un codice di condotta chiaro e condiviso, che definisca principi e comportamenti da seguire per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, con particolare attenzione alle molestie.

First Cisl Milano Metropoli ribadisce il proprio impegno nel costruire un ambiente di lavoro equo, sicuro e solidale, promuovendo la dignità di ogni persona e contribuendo al benessere collettivo.

Considera il raggiungimento delle parità di genere in contesto lavorativo e in ogni ambito della società un obiettivo prioritario. La parità di genere non è solo una questione di giustizia ma anche di benessere sociale.

First Cisl Milano Metropoli, pertanto, si impegna a promuovere programmi formativi, favorire la partecipazione paritaria all'interno dell'organizzazione e nei ruoli di rappresentanza, monitorare costantemente i risultati e condividere le buone pratiche, valorizzare il ruolo del Coordinamento “Donne, Pari Opportunità e Politiche di Genere”.

4. Ruolo internazionale del sindacato

La connotazione internazionale di Milano è un dato oggettivo, soprattutto nei nostri settori. Il ruolo del sindacato deve ricondurre la sua azione sul territorio alla dimensione europeo-internazionale.

Molte delle principali banche e assicurazioni che sono presenti sul nostro territorio hanno costituito i Comitati Aziendali Europei (CAE).

I CAE sono organismi paritetici costituiti e normati da direttive europee che hanno come obiettivo principale lo scambio di informazioni tra lavoratrici e lavoratori all'interno dei gruppi multinazionali nonché di coordinare l'azione sindacale nei vari paesi UE.

Altra forma di dialogo sindacale è la Confederazione Europea Sindacati (CES), articolazione confederale del sindacato di cui Cisl è una delle organizzazioni fondatrici.

È necessario che il sindacato rivolga le professionalità umane, economiche e organizzative all'interno del sistema Europa-Mondo, in modo che le persone siano parte attiva in tema di contrattazione collettiva e partecipazione. Un approccio nuovo con l'obiettivo di trasformare le istituzioni finanziarie in motori di sviluppo sostenibile per un futuro in cui lavoro, ambiente e società evolvano insieme in modo armonioso e inclusivo.

5. Regolamento Europeo DORA

Il Regolamento DORA (Digital Operational Resilience Act) è una normativa europea che mira a rafforzare la resilienza operativa digitale del mercato interno dell'Unione Europea. Entrato in vigore il 17 gennaio 2025, il regolamento stabilisce standard tecnici e obblighi per le entità finanziarie e i loro fornitori di servizi di Information and Communication Technology (ICT).

Gli obiettivi principali sono gestire meglio i rischi ICT e armonizzare le normative esistenti tra gli stati membri.

Il Regolamento DORA è stato reso necessario per diversi motivi. Con l'aumento della digitalizzazione e dell'interconnessione delle entità finanziarie, i rischi informatici sono diventati sempre più sistematici e gravi. Le normative esistenti non erano sufficienti a garantire una resilienza operativa adeguata e a gestire efficacemente questi rischi.

In sostanza, il regolamento cerca di creare un quadro normativo unico e completo per affrontare le sfide della sicurezza informatica nel settore finanziario.

La gestione dei rischi ICT è cruciale per proteggere le informazioni e garantire la continuità operativa.

Le aziende dovranno quindi nominare apposite squadre responsabili dell'attuazione del

Regolamento, con professionalità diversificate che vanno dalla compliance al diritto, alla trasparenza, alla tecnologia e alla gestione dei rischi.

Fondamentale sarà quindi il ruolo del sindacato che dovrà normare nei contratti aziendali queste figure professionali.

6. Welfare

Il sistema di welfare nazionale rappresenta una componente fondamentale per garantire la sicurezza sociale e la qualità della vita delle persone, delle famiglie e delle categorie più vulnerabili.

La crescente precarizzazione del lavoro, l'aumento delle disuguaglianze sociali e l'erosione dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori pongono in discussione la sostenibilità del sistema di welfare attuale, le cui politiche devono essere orientate a favorire l'inclusione sociale, la parità di genere, la conciliazione tra vita lavorativa e privata e il benessere psicofisico di tutti i cittadini.

First Cisl si impegna a operare per migliorare la conciliazione vita-lavoro:

- proponendo l'introduzione di politiche di congedo parentale più inclusive
- rafforzando il congedo di paternità e l'introduzione di misure concrete per la conciliazione tra la vita familiare e il lavoro
- salvaguardando e ampliando le tutele per chi lavora in maniera precaria e/o autonomi
- rafforzando le politiche contro la povertà e le disuguaglianze sociali
- promuovendo politiche che garantiscano l'accesso alla formazione professionale continua per tutto il personale, al fine di rispondere alle sfide poste dai cambiamenti tecnologici e dalle trasformazioni del mercato del lavoro.

7. Disabilità

La tutela delle persone con disabilità è un pilastro fondamentale della nostra società. In un contesto lavorativo in continua evoluzione è necessario rafforzare le politiche di integrazione, garantire pari opportunità e promuovere misure concrete a sostegno delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità e delle loro famiglie.

First Cisl si impegna a:

- migliorare l'accesso al lavoro per le persone con disabilità;
- rafforzare il collocamento mirato previsto dalla Legge 68/1999;
- promuovere incentivi alle aziende per l'assunzione di persone con disabilità;
- contrastare la pratica delle deroghe alle assunzioni obbligatorie;
- tutelare le lavoratrici e i lavoratori con disabilità e i loro caregiver;
- migliorare l'applicazione delle norme sui permessi retribuiti e congedi previsti dalla Legge 104/1992;
- promuovere misure di flessibilità lavorativa (smart working, orari ridotti, part-time agevolato);
- incentivare la piena accessibilità degli ambienti lavorativi attraverso finanziamenti e agevolazioni per le imprese;
- sostenere la fornitura di strumenti tecnologici e ausili per l'inclusione lavorativa.

Milano, 25 febbraio 2025