

DICHIARAZIONE CONGIUNTA SULLA TRASFORMAZIONE TECNOLOGICA, SULLA DIGITALIZZAZIONE E SULL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE (IA) NEL GRUPPO GENERALI

PREAMBOLO

Alla luce del percorso intrapreso negli ultimi anni nella sede permanente del forum europeo di dialogo sociale del Gruppo Generali che ha portato alla definizione e sottoscrizione, da parte del Comitato Aziendale Europeo (CAE) e del Management del Gruppo, di alcune Dichiarazioni Congiunte tese, tra le altre cose, a delineare una serie di principi ispiratori, validi per tutte le entità del Gruppo nei diversi territori del perimetro dello Spazio Economico Europeo (SEE), in materia di ripensamento e ridisegno del lavoro in modalità remota durante la crisi emergenziale Covid-19, diversità, equità, inclusione, bilanciamento vita professionale e vita privata, nuovi modi sostenibili di lavorare in uno scenario di Next Normal orientato ad un modello di organizzazione del lavoro ibrido;

data la rapida diffusione della trasformazione digitale e dell'Intelligenza Artificiale e la sua implementazione nel Gruppo, con particolare riguardo alla gestione delle sfide, delle opportunità e dei rischi che questa rivoluzione tecnologica impone;

nonché alla luce di quanto dichiarato dal Gruppo sul sito istituzionale www.generali.com nella sezione dedicata a "Intelligenza Artificiale affidabile. I pilastri del nostro approccio etico all'AI": (<https://www.generali.com/it/investors/Strategy/data-manifesto-and-generalai-trustworthy-ai/Generali-trustworthy-ai>);

visti i seguenti rimandi a:

- Accordo Quadro delle Parti Sociali Europee sulla Digitalizzazione del 22 giugno 2020;
- la "Joint declaration on Artificial Intelligence by the European social partners in the insurance sector" del 16 marzo 2021";
- la Dichiarazione Congiunta sottoscritta con il CAE in data 16 febbraio 2023 dal titolo "il Nuovo modo sostenibile di lavorare in uno scenario Next Normal";
- la Guideline di Gruppo in materia di Governance dell'Intelligenza Artificiale (IA) del 12 settembre 2023 ed aggiornata lo scorso 18 dicembre 2024;
- il Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 (AI Act), che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale, successive implementazioni e Guideline;
- Regolamento Generale sulla protezione dei dati personali (GDPR 679/2016);
- il Codice di Condotta del Gruppo come aggiornato il 25 giugno 2024.

CONSIDERANDO

- il confronto costruttivo e costante sui temi della trasformazione tecnologica, dell'innovazione digitale e dell'Intelligenza Artificiale (IA), sviluppato all'interno del forum europeo di dialogo sociale tra il management del Gruppo e il CAE che ha portato alla stesura e definizione condivisa della presente Dichiarazione Congiunta;
- le analisi tecniche del gruppo di lavoro CAE costituito per sviluppare queste tematiche e relative considerazioni sugli impatti sociali;
- le iniziative e gli obiettivi specifici fissati in tale ambito dal Piano Strategico di Gruppo 2027, nonché dalla Group People Strategy 2027;
- gli investimenti previsti dal nuovo Piano Strategico per supportare la trasformazione tecnologica, l'IA e la formazione delle nostre persone, affinché possano sviluppare gli skills necessari a cogliere al meglio le nuove e diverse opportunità offerte dall'innovazione ed evoluzione tecnologica;

- l'obiettivo comune di creare un ambiente di lavoro sicuro e attrattivo che metta al centro il lavoro, e il benessere delle proprie donne e dei propri uomini, facendo leva sull'innovazione tecnologica, sull'IA e sugli strumenti IT per migliorare la qualità, l'efficienza, l'efficacia delle attività lavorative svolte, riducendo la quantità di tempo dedicato a operazioni di routine, liberando spazio ed energia per attività a valore aggiunto elevato, accrescendo la produttività, sviluppando le competenze e mantenendo un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro tale da migliorare il benessere psico-fisico dei lavoratori;
- il quadro normativo europeo di riferimento con rimando al **Regolamento UE 2024/1689 (AI Act)** ed in particolare agli **articoli 4 “Alfabetizzazione in materia di IA” e 5 “Pratiche di IA vietate”** ivi contenuti e, questi ultimi ripresi nelle precisazioni contenute nelle più recenti Guideline della Commissione Europea ed inseriti anche nell'ultima versione della Group Guideline Governance IA;
- la **definizione di sistema di IA** contenuta nell'art. 3 dell'AI Act: *“Un sistema basato su macchine progettato per operare con livelli variabili di autonomia e che può mostrare adattabilità dopo la diffusione. Questo sistema genera output come previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali.”*;
- le **pratiche di IA vietate** contenute nell'articolo 5 lettera f) dell'IA Act: vengono proibite *“l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di intelligenza artificiale per inferire le emozioni di una persona fisica nell'ambito del luogo di lavoro e degli istituti d'istruzione, tranne laddove l'uso del sistema di intelligenza artificiale sia destinato a essere messo in funzione o immesso sul mercato per motivi medici o di sicurezza.”* Alla lettera g) *“è vietata l'immissione sul mercato, la messa in servizio per tale finalità specifica o l'uso di sistemi di categorizzazione biometrica che classificano individualmente le persone fisiche sulla base dei loro dati biometrici per trarre deduzioni o inferenze in merito a razza, opinioni politiche, appartenenza sindacale, convinzioni religiose o filosofiche, vita sessuale o orientamento sessuale”*;
- **Il Codice di Condotta di Gruppo**, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Assicurazioni Generali S.p.A. in data 25 giugno 2024, che ha introdotto una nuova sezione specifica sulla “Intelligenza artificiale e dati”.

Tutto ciò premesso, le Parti:

Assicurazioni Generali S.p.A. (la Capogruppo) nelle persone del Group Chief People & Organization Officer Monica Alessandra Possa e di Raffaele Mizzau, Marco Perrelli, Lorenzo Patacchia in rappresentanza della funzione di Gruppo EWC Relations & Labour Network

e

il **Comitato Aziendale Europeo** (CAE) del Gruppo Generali, rappresentato dal suo Comitato Ristretto, nelle persone di Patrizia Sushmel (Segretario CAE), Teodor Flamaropol (Vicesegretario CAE), Carlos Andreu, Antonin Havlík, Christian Klinger, Luis Pimentel, Yann Thabuis e Barbara Mairhofer-Zidek

intendono declinare attraverso la presente Dichiarazione Congiunta alcuni principi, condizioni e obiettivi ai quali i Paesi, le Business Unit e le Società del Gruppo si potranno ispirare per gestire al meglio le opportunità e le sfide offerte dalla Intelligenza Artificiale e più in generale dall'innovazione e dalla trasformazione tecnologica.

DECLINAZIONE DEI PRINCIPI E OBIETTIVI DELLA DICHIARAZIONE CONGIUNTA

A tal fine, le Parti dichiarano congiuntamente che:

- l'obiettivo comune, condiviso e prioritario è contribuire a **sviluppare il business secondo un modello socialmente responsabile**, come declinato nei contenuti della Carta Sociale Europea del Gruppo Generali, in linea con i principi ispiratori del dialogo sociale con il CAE perseguito in modo costante e consolidato negli anni. In particolare, l'obiettivo sopra richiamato viene declinato nell'utilizzo del potenziale della tecnologia digitale e dell'intelligenza artificiale con la finalità di aumentare la produttività dell'impresa e il benessere dei lavoratori, compresa un'adeguata assegnazione dei compiti e un maggiore sviluppo delle competenze, in un ambiente sicuro e stimolante. Al contempo, l'obiettivo sopra citato verrà perseguito facendo fronte all'impatto delle nuove tecnologie e della digitalizzazione, mantenendo le persone al centro dell'organizzazione del lavoro, nel rispetto del principio del controllo umano;
- le iniziative e i progetti in ambito di innovazione tecnologica e IA, con la relativa adozione e implementazione di nuove soluzioni, unitamente ai processi di *upskilling* e *reskilling* correlati e le altre azioni declinate nella presente Dichiarazione, mirano a migliorare le modalità di lavoro, consentendo alle persone di esprimere il proprio potenziale su attività ad alto valore aggiunto, creando così un contesto lavorativo di sviluppo per i lavoratori del Gruppo, dando priorità al lavoro umano nella ricerca del giusto equilibrio tra vita privata e lavoro per il benessere psico-fisico delle nostre persone;
- nelle fasi di applicazione e implementazione delle nuove tecnologie e dell'IA e, come peraltro già stabilito dalla Group Guideline Governance IA che prevede il coinvolgimento delle funzioni People-HR nella fase iniziale di ogni progettualità IA, qualora il sistema oggetto di sviluppi possa avere impatti sull'organizzazione (Sezione 5.2), **verrà messa sempre al centro la supervisione umana, ponendo la massima attenzione alla gestione degli eventuali impatti sociali per i lavoratori in applicazione di quanto previsto dalla Carta Sociale Europea**;
- In quest'ottica, verrà data priorità alla ricerca di soluzioni sostenibili quali ad esempio: la **riqualificazione professionale e miglioramento delle competenze, riprogettazione delle mansioni, mobilità interna**, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle attività svolte, creando un ambiente di lavoro attrattivo. In questo percorso, sarà fondamentale cogliere le opportunità della trasformazione tecnologica per favorire la crescita professionale delle nostre persone, assicurando un ambiente di lavoro stimolante e sicuro, **che minimizzi i rischi derivanti dall'uso dell'IA e della tecnologia, attraverso la valutazione preliminare dei rischi**;
- nell'adottare soluzioni tecnologiche innovative, **si porrà la massima attenzione alla salute e sicurezza dei lavoratori** per evitare che l'uso intensivo della IA possa generare sovraccarico cognitivo e ridurre le interazioni sociali, con effetti negativi sulla salute mentale e causando ripercussioni negative all'integrità fisica umana;
- **le modalità di connessione e di disconnessione**, già richiamate e descritte nella Dichiarazione Congiunta “*il Nuovo modo sostenibile di lavorare in uno scenario Next Normal*” firmata nel 2023 con il CAE, risultano fondamentali in un contesto lavorativo che vede la presenza diffusa di dispositivi/strumenti digitali, poiché questa trasformazione può offrire molte nuove opportunità e possibilità di organizzare il lavoro in modo flessibile a vantaggio dell'impresa e dei lavoratori, ma allo stesso tempo, ciò può creare rischi e sfide per quanto riguarda la delimitazione del lavoro e del tempo personale sia durante che dopo l'orario di lavoro;
- In quest'ambito, in linea con le prassi e regolamentazioni locali, l'obiettivo condiviso nel Gruppo è di **fornire orientamenti e informazioni ai lavoratori e al management su come rispettare**

le norme sull'orario di lavoro, linee guida in tema di lavoro sicuro, sul lavoro ibrido come inteso nel Gruppo Generali e descritto nella già menzionata Dichiarazione Congiunta, sul telelavoro e sul lavoro mobile, comprese le modalità di utilizzo degli strumenti digitali, ad esempio le mail o WhatsApp, compresi i rischi di essere eccessivamente connessi, in particolare per la salute e la sicurezza;

- al tempo stesso, sempre nel rispetto delle prassi e regolamentazioni locali, si potranno delineare regole sull'uso degli strumenti digitali per scopi privati durante l'orario di lavoro, nonché azioni **per creare e diffondere da parte del management una cultura incentrata sul diritto alla disconnessione** e che determini obiettivi aziendali proporzionati all'orario di lavoro; in quest'ottica, nell'elaborazione di tali regole, sarà posta particolare attenzione ai carichi di lavoro e ai processi lavorativi;
- verrà data puntuale informazione al lavoratore circa l'utilizzo di sistemi di IA e di IA Generativa e un'adeguata formazione per comprenderne il funzionamento, i benefici e i possibili rischi (ad es. allucinazioni/bias);
- la **formazione** sarà erogata a tutti i lavoratori per permettere di utilizzare al meglio le tecnologie digitali introdotte e acquisire un'adeguata alfabetizzazione in materia di IA, approfondire i contenuti e ricevere gli aggiornamenti necessari in quest'ambito e più in generale per tenersi al passo con le nuove tecnologie e gli strumenti da questa offerti, con particolare impegno nella **formazione continua** per le famiglie professionali più impattate dall'implementazione delle nuove tecnologie e dell'IA (es. attuari, underwriter, risorse umane ecc.);
- il combinato disposto della formazione di base e quella continua sarà mirato a:
 - **accrescere e/o riqualificare le competenze** dei lavoratori affinché si possano cogliere al meglio sfide e opportunità derivanti dall'applicazione dell'IA e delle nuove tecnologie. Sarà chiave in quest'ambito il ruolo della formazione per i processi di **upskilling e reskilling**;
 - la creazione di **nuove professionalità e/o l'evoluzione delle professionalità esistenti**;
 - favorire la **mobilità interna** al Gruppo;
 - apprendere e sviluppare **abilità e competenze trasversali (soft skills)** come la capacità di risolvere i problemi, il pensiero critico, le capacità collaborative e comunicative e la creatività; parallelamente dovranno essere ulteriormente sviluppate e migliorate abilità e competenze umane e sociali, come la gestione delle persone, l'intelligenza emotiva e la capacità di giudizio;
- le **iniziativa di formazione verranno effettuate durante l'orario di lavoro** e organizzate, di norma, da società del Gruppo in presenza e/o in remoto con costo a carico delle stesse, utilizzando le nuove tecnologie e le più moderne piattaforme di formazione a distanza;
- come richiamato anche dal Codice di Condotta del Gruppo, la **gestione dei dati e l'utilizzo responsabile dell'IA saranno conformi alle norme in materia di trattamento dei dati personali**, in conformità a quanto previsto dal Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e dalla legislazione-regolamentazione locale applicabile, per garantire la privacy e la dignità del lavoratore, in particolare considerando che il trattamento dei dati personali avviene nello specifico ambito del rapporto di lavoro; in proposito, l'obiettivo è anche quello di garantire l'esistenza di adeguati livelli di sicurezza e di efficaci sistemi di monitoraggio, declinati secondo i principi di pertinenza, non ecedenza, trasparenza e proporzionalità;
- l'applicazione dei sistemi di IA affidabile sarà inoltre ispirata a principi di **equità, etica e sicurezza**, anche al fine di **prevenire** eventuali forme di **discriminazione e qualsiasi**

violazione di altri diritti fondamentali della persona, tra cui quello alla privacy, garantendo allo stesso tempo il rispetto delle normative e regolamentazioni locali in materia;

- **I processi decisionali e gli impatti dei sistemi di intelligenza artificiale saranno**, come previsto dal Codice di Condotta del Gruppo e dalle norme dell'AI Act relative al ruolo ed alle responsabilità dei provider e degli utilizzatori di sistemi AI, **trasparenti e comprensibili, consentendo la supervisione umana**, l'intervento quando necessario e "il diritto alla spiegazione" per le decisioni prese con algoritmi e modelli di apprendimento automatico.

Come principio generale, l'uso di sistemi di IA c.d. "**ad alto rischio**" di cui all'articolo 6, paragrafo 2 dell'AI Act, sarà gestito nel rispetto dei limiti e dei controlli regolati a livello locale, in ottemperanza agli obblighi fissati dal AI Act, inclusa la "valutazione della conformità" (capo III, sezione seconda).

Saranno sempre soggette al controllo umano le procedure relative alle risorse umane che utilizzano sistemi di alto rischio, elencati nell'allegato III al punto 4.

- i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per l'assunzione o la selezione di persone fisiche, in particolare per pubblicare annunci di lavoro mirati, analizzare o filtrare le candidature e valutare i candidati;
- i sistemi di IA destinati a essere utilizzati per adottare decisioni riguardanti le condizioni dei rapporti di lavoro, la promozione o cessazione dei rapporti contrattuali di lavoro, per assegnare compiti sulla base del comportamento individuale o dei tratti e delle caratteristiche personali o per monitorare e valutare le prestazioni e il comportamento delle persone nell'ambito di tali rapporti di lavoro.

A tale riguardo la trasparenza sarà salvaguardata attraverso la fornitura di adeguata informazione e – in base al principio del controllo umano sopra richiamato - le decisioni assunte potranno essere messe in discussione dal dipendente sulla base della verifica dei risultati prodotti dall'IA.

Secondo le previsioni dell'Accordo CAE (art. 2), sarà data adeguata informazione al Comitato Ristretto del CAE nel caso l'introduzione e/o l'aggiornamento dei sistemi sopra citati abbia un impatto rilevante per i lavoratori in ambito transnazionale.

DIALOGO SOCIALE, Sperimentalita' E MONITORAGGIO

Detto quanto sopra, le Parti confermano ancora una volta l'importanza di mantenere un dialogo sociale attivo su queste tematiche, sia a livello europeo, nella sede del CAE, che nei Paesi, Business Unit e Società del Gruppo nelle rispettive sedi dedicate, ingaggiando i rispettivi partner sociali.

Qualora i processi di adozione dell'IA, delle nuove tecnologie ed eventuali e conseguenti iniziative mirate di formazione (up and reskilling), abbiano carattere transnazionale e incidano notevolmente sui lavoratori interessati, verrà fornita informazione preventiva al Comitato Ristretto del CAE, in applicazione e secondo le previsioni specifiche regolate dall' Accordo CAE.

Le Parti raccomandano che nel rispetto delle prassi e norme locali, i rappresentanti dei lavoratori siano informati e coinvolti tempestivamente rispetto all'inserimento e all'implementazione dell'IA e delle nuove tecnologie che possano avere effetti significativi sui lavoratori e sul modo di lavorare, nonché sulla formazione, sulle tematiche connesse di salute e sicurezza, protezione dei dati e privacy.

Inoltre, secondo le prassi e regolamentazioni locali, sarà presa in considerazione la possibilità di effettuare eventuali valutazioni preliminari dei rischi per la sicurezza e la salute sul lavoro - che potranno anche essere trasmesse ai soggetti locali preposti alla salute e sicurezza - affinché, tra le

altre cose, la possibile riduzione del coinvolgimento umano nei processi decisionali basati su gestione algoritmica non introduca nuove situazioni di rischio.

L'obiettivo comune, come sottolineato in altre parti della presente Dichiarazione e qui ribadito, è di accompagnare in modo socialmente responsabile la trasformazione tecnologica e l'adozione dell'IA.

La presente Dichiarazione Congiunta ha **carattere sperimentale** e sarà oggetto di **monitoraggio periodico**, verificandone i presupposti con il Segretario CAE e con il Comitato Ristretto del CAE, nel corso degli incontri annuali ordinari tra management e CAE.

A tale riguardo il gruppo di lavoro IT Nuove Tecnologie e IA si incontrerà di norma due volte all'anno, nell'ambito del periodo di sua validità e nei limiti di budget tempo per tempo previsto, per monitorare l'applicazione della Dichiarazione Congiunta nei vari Paesi e dare supporto preliminare al Comitato Ristretto in previsione del monitoraggio annuale con il Management.

Tale monitoraggio si esplicherà attraverso un incontro tecnico dedicato, sul tema complessivo della presente Dichiarazione Congiunta, di norma organizzato in aggiunta alla plenaria annuale con il Top Management.

A tale riguardo, le Parti concordano che tale incontro aggiuntivo sia convocato annualmente fino al 31 dicembre 2027, questo anche in virtù della sperimentalità della Dichiarazione stessa. Inoltre, le parti convengono sulla possibilità di valutare congiuntamente - entro il 31 dicembre 2027 – il mantenimento di tale incontro anche successivamente alla suddetta data.

Trieste, 17 dicembre 2025

ASSICURAZIONI GENERALI S.p.A.

Comitato Ristretto del CAE