



La settimana scorsa L'Azienda ci ha illustrato la strategia di **adozione dell'AI nel Gruppo Unipol**, con un preciso sistema di governance ed in coerenza con principi e linee guida dell'**AI Act**; tali linee strategiche vengono attuate lungo tre direttrici: produttività, eccellenza tecnica, efficacia commerciale. L'obiettivo dichiarato è quello di migliorare processi operativi, analisi dei dati e supporto alla rete agenziale.

Tra **novembre–dicembre 2025** partirà una campagna informativa e un pilota sullo strumento aziendale (UniGPT?), che coinvolgerà un numero contenuto di colleghe e colleghi, fino a circa 400 persone.

A partire **dalla prima parte del 2026** è pianificata l'estensione all'intera popolazione con comunicazione, formazione e supporto dei Digital Champions (ambasciatori digitali).

Il percorso prevede:

- AI Awareness (consapevolezza AI) – pillole digitali di 45': cos'è l'AI, esempi pratici, miti/limiti, ruolo umano e supervisione.
- AI Literacy (alfabetizzazione AI) – moduli brevi 10'+10'+20'+15': livelli di rischio, governance aziendale, ruoli/responsabilità, pratiche vietate e linee guida per l'uso responsabile. I contenuti sul tool UniGPT saranno inizialmente in videoconferenza e poi in pillole.

Lo strumento offrirà funzioni simili a ChatGPT per testi, sintesi e verbali, ricerca su knowledge base/WEB (base di conoscenza/web), chat con documenti e analisi meeting; **il lancio** è previsto tra **gennaio–febbraio 2026** con campagna di comunicazione e formazione dedicata.

Accogliamo positivamente un primo utilizzo dell'AI esclusivamente come **supporto al lavoro umano**. Al tempo stesso, **non ci sfugge** che nel medio periodo gli impatti su organizzazione, mansioni e professionalità saranno sicuramente **notevolmente diversi**.

Per questo, **abbiamo espresso le nostre preoccupazioni** e la necessità di **tutelare le persone** oggi e, soprattutto, domani, promuovendo **crescita professionale, riqualificazione e accrescimento delle competenze**, in coerenza con i principi di **supervisione umana, trasparenza, equità, privacy e monitoraggio continuo** dichiarati nelle **policy** e nella **governance** illustrate.

Da parte nostra chiediamo:

- **Tavolo di monitoraggio** del pilota e dell'estensione 2026, con condivisione periodica di obiettivi, tempistiche e ricadute sul lavoro (in coerenza con il modello di **governance** e i presìdi interni indicati).
- **Tutele occupazionali e crescita professionale:** percorsi di **riqualificazione** prima di ogni impatto organizzativo; centralità del presidio umano nelle decisioni e, sopra ogni cosa, **solide garanzie sul futuro professionale di tutte le persone presenti in Azienda.**
- **Uso responsabile:** applicazione rigorosa delle **linee guida** su sicurezza, trasparenza, equità/non-discriminazione, privacy.

Condividiamo l'idea di **diffusione graduale e alfabetizzazione capillare di un fenomeno che al momento sembra inarrestabile:** proprio per questo riteniamo **assolutamente necessario anticipare gli scenari**, evitando “brutte sorprese” o accordi presi sotto la minaccia di evoluzioni più aggressive.

L'innovazione deve procedere **con – e non contro - le persone, ponendo i diritti e le tutele al centro della discussione.**

Le Rappresentanze Sindacali del Gruppo Unipol

First-CISL Fisac-CGIL FNA SNFIA Uilca-UIL