



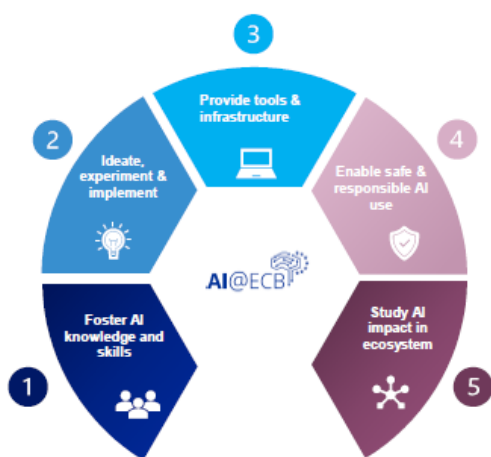
REPORT DEL 66° MEETING SOCIAL DIALOGUE SEBC: AI, EURO DIGITALE, DIVERSITY&INCLUSION, NUOVE OPPORTUNITÀ PER IL PERSONALE

Giovedì 7 novembre scorso si è tenuto, presso la Sala del Governing Council in BCE, il 66° incontro del dialogo sociale europeo del SEBC. Dopo l'intervento di apertura della **Presidente Lagarde**, sono seguite quattro sessioni dedicate ai temi in agenda, di cui riportiamo una sintesi degli aspetti di maggiore interesse, rimanendo a disposizione per richieste di approfondimento.

Utilizzo dell'AI in BCE ([slide](#))

Due esperti IT della BCE (Sertac Son e Steven Moons) hanno illustrato alcuni fatti sull'**adozione delle tecnologie LLM** (large language model: l'esempio più noto è ChatGPT) in BCE. Le attività si stanno svolgendo su 5 workstream, con particolare attenzione alla formazione, alla sperimentazione e alla raccolta di use case e feedback dal personale.

ECB AI Action Plan



- 1 Promote AI democratisation through targeted communications, learning programmes and events.
- 2 Support the ideation, experimentation, and implementation of AI solutions together with all business areas.
- 3 Equip staff with AI tools and infrastructure, maximising reuse of software components.
- 4 Enable a solid oversight model for a steered and responsible implementation and use of AI.
- 5 Establish the necessary external connections to assess and strengthen our vision on the impacts of AI in the ecosystem.

Le Trade Unions europee hanno condiviso con la delegazione della BCE alcune riflessioni sui possibili **impatti sui lavoratori** delle Banche Centrali del SEBC di un utilizzo sempre più pervasivo di soluzioni IT basate sull'intelligenza artificiale. Alle preoccupazioni riferite al rischio di perdita di competenze per il personale di fronte a un simile scenario, è stato risposto che queste tecnologie, per quanto avanzate, non sono ancora in grado di svolgere in autonomia tutte le attività dei processi lavorativi. Al contrario, in molti ambiti, come quello dell'IT, il ricorso a questi nuovi strumenti in grado di svolgere con grande efficienza **attività molto ripetitive**, ha agevolato le persone nell'assolvimento tempestivo dei propri compiti. L'interazione tra risorse umane e risorse tecnologiche è destinata quindi a diventare sempre più stretta; per trasformarla in una forma di collaborazione sana (per le persone) e proficua (per l'organizzazione), la BCE prevede di **coinvolgere tutto il personale in percorsi formativi** volti a sfruttare al massimo le potenzialità di questi strumenti, soprattutto, come detto, nelle attività lavorative più routinarie. Inoltre, le persone con maggiore seniority saranno responsabili dell'attività di training dei modelli interni, cruciale in una visione di insieme per mantenere l'indipendenza del SEBC. L'impegno della BCE è che l'adozione di queste nuove tecnologie metta sempre l'utente al centro e che il ricorso all'AI sia, come già è, **trasparente** per il personale e i cittadini. Riteniamo che **l'investimento in formazione**, a tutti i livelli, sia da sostenere e replicare affinché si raggiunga un livello diffuso di fiducia, accompagnato dal giusto senso critico, nei confronti di questa grande opportunità tecnologica.

Diversity & Inclusion nel SEBC e SSM ([slide](#))

La BCE ha presentato i risultati di un'ampia survey, illustrata dalle esperte HR Eglantine Devaux e Teodora Atskova, che ha condotto per valutare lo stato di attuazione delle **politiche di Diversity & Inclusion (D&I)** all'interno del SEBC. In sintesi, si è riscontrata una certa uniformità demografica nel personale delle autorità che hanno risposto (età media, suddivisione per genere nei diversi settori di attività, ecc.) e nella difficoltà di avere reali pari opportunità ai vertici (distribuzione di genere per gradi e ruoli apicali). Molto interessante l'approfondimento sulle **sfide per le iniziative di D&I**, dallo stigma sulle modalità proattive di contrasto alla sottorappresentazione femminile (quote, target...), ai limiti per la raccolta di dati utili a intercettare le discriminazioni diverse da quella di genere, alla cosiddetta "communication fatigue", ovvero la difficoltà nel bilanciare le esigenze di inclusione con quelle di sintesi, chiarezza, uniformità che a volte si sperimentano.

F. D&I Challenges



Representation:

- Attracting diverse talent and applicants, while driving inclusion
- Perceived target/quota-merit-clash and stigmatization,

Accountability:

- Managing D&I strategically in view of limited resources,
- Making data-driven decisions in view of GDPR data restrictions,

Communication:

- Counteracting backlash, fatigue and polarization,
- Embedding D&I in daily behaviours and comms actives,

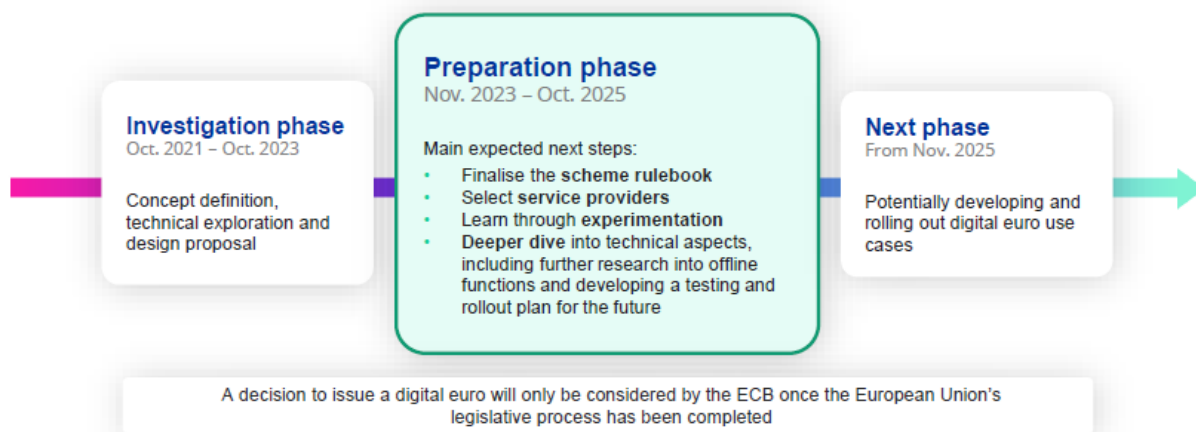
Auspichiamo che l'impegno della BCE su questo fronte stimoli anche la Banca, storicamente proattiva in questo ambito, a non accontentarsi dei risultati raggiunti e a rilanciare l'attività dei suoi organismi, a partire dalla CPO.

Euro Digitale - Aggiornamenti sul progetto (slide)

Fiona Van Echelpoel, Vice del DG Market Infrastructure & Payments, ha presentato gli **aggiornamenti sul progetto dell'Euro digitale**, ribadendo la sua complementarietà con il contante, la necessità strategica di disporre di uno strumento di pagamento elettronico con governance europea e l'attenzione alla tutela della privacy di cittadini e imprese che lo utilizzeranno.

Vi invitiamo a **leggere le slide** per i molti, interessanti dettagli tecnici.

Preparing our currency for the future



Aggiornamenti sulle Risorse umane e il nuovo Multilateral ESCS/SSM swap programme (slide)

Eva Murciano, a capo delle Risorse Umane in BCE, ha presentato una serie di dati sugli **scambi di personale tra le Istituzioni del SEBC** e introdotto le novità del Multilateral swap programme. Questo **nuovo programma** della BCE prevede scambi tra personale con competenze analoghe tra due o più istituzioni, per periodi di sei mesi, con l'obiettivo di favorire l'esperienza e la trasmissione di conoscenze, nonché la formazione di una cultura aziendale comune, senza gravare eccessivamente sulle strutture operative. All'inizio, il programma riguarderà **25 scambi (50 partecipanti) per un semestre** in un anno. La prima call for interest è prevista per la fine del 2024, con partenze probabilmente a fine 2025/inizio 2026. Pensiamo che questo sia un progetto molto positivo, se sarà accompagnato dalla dovuta trasparenza e si rivelerà realmente accessibile da parte di tutte e tutti.

Multilateral ESCB/SSM swap programme: key features



MULTILATERAL secondment from sending institution to host institution, central programme governance and a first pilot exercise.



DURATION OF SWAPS: 6 months (for fiscal issues), flexible approach according to specific needs.



TARGET NUMBER OF SWAPS: 25 swaps (50 participants), **1 cycle per year**



PARTICIPATION: all participating institutions promote swaps and, on a voluntary basis, offer to send at least one staff member and to receive at least the number of staff sent.

PREFERRED APPROACH: balance between sent and received staff. Trilateral/multilateral swaps possible.

NON-POACHING CLAUSE: no direct employment offers or engagement on a consultancy basis by the host institution to the participant within 1 year after the end of assignment without prior consultation and agreement of sending institution.

Aspetti generali

Nel dibattito plenario si sono affrontati diversi temi, dal corso legale dell'Euro, la cui introduzione è ancora incompleta, alle preoccupazioni per i rischi cyber dovuti alla necessità sempre crescente di dati sulle transazioni finanziarie, nonché alla sovranità sugli stessi.

L'evoluzione dei pagamenti verso mezzi sempre più digitali hanno sollevato riflessioni sulla **dipendenza da tecnologie non domestiche**, sia direttamente legate ai pagamenti che infrastrutturali. Il personale delle Banche centrali è al centro di queste dinamiche, che deve poter affrontare con consapevolezza grazie a **investimenti in formazione, benessere aziendale e stabilità lavorativa**.

La recente tragedia di Valencia è stata, purtroppo, protagonista di una riflessione sull'**importanza della presenza territoriale** e della disponibilità del contante: la mancanza di corrente elettrica per un'intera settimana, l'impossibilità di utilizzare internet o gli ATM, ha dimostrato nel più drammatico dei modi che il riscaldamento globale impone il **ripensamento di strategie** che non considerino adeguatamente questi scenari.

Roma, 12 novembre 2024

LE SEGRETERIE NAZIONALI

Fabi - First - Fisac - Uilca