

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5781 di Martedì 04 febbraio 2025

Gestione dei lavoratori e intelligenza artificiale: due casi studio

Una nuova relazione dell'Agenzia europea EU-OSHA si sofferma sulle tecnologie digitali per la gestione dei lavoratori e le implicazioni per la salute e la sicurezza. Lo studio comparativo di due aziende automobilistiche in Belgio e in Italia.

Bilbao, 4 Feb ? Come ricordato anche nell'articolo "La nuova gestione dei lavoratori: le opportunità per la salute e la sicurezza", l'integrazione di **sistemi per la gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale** (*AI-based worker management* ? AIWM) è diventata sempre più diffusa nei settori industriali caratterizzati da processi produttivi complessi.

Tuttavia se da un lato questi sistemi AIWM sono spesso adottati per aumentare la produttività e semplificare le operazioni, dall'altro possono introdurre **sfide significative** per quanto riguarda l'autonomia dei lavoratori, la qualità del lavoro, i rischi psicosociali e, più in generale, la salute e sicurezza sul lavoro (SSL).

Proprio con riferimento a questi sistemi di gestione dei lavoratori basati sull' intelligenza artificiale - che includono, ad esempio, tecnologie algoritmiche per l'assegnazione dei compiti, sistemi per il monitoraggio delle prestazioni e il supporto decisionale in tempo reale ? l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) ha commissionato alcuni casi studio per analizzarne le implicazioni sulla sicurezza e salute sul lavoro (SSL). Ed è stata svolta poi un'**analisi comparativa** dell'uso di questi sistemi in due aziende automobilistiche in Belgio e in Italia.

A questo proposito, in relazione all'attuale campagna "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", l'Agenzia europea ha recentemente pubblicato il report "**Digital technologies for worker management: implications for safety and health. A comparative study of two automotive companies in Belgium and Italy**" (*Tecnologie digitali per la gestione dei lavoratori: implicazioni per la salute e la sicurezza. Uno studio comparativo di due aziende automobilistiche in Belgio e in Italia*); un documento in lingua inglese a cura di Annarosa Pesole (ILO) e Armanda Cetrulo (Scuola Superiore Sant'Anna- SSSUP - Istituto di Economia).

Digital technologies for worker management: implications for safety and health. A comparative study of two automotive companies in Belgium and Italy

Report



Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

Il report mira a esplorare come queste tecnologie AIWM influenzino l'organizzazione del lavoro, il benessere dei lavoratori e la salute e sicurezza in diversi contesti organizzativi. E proprio esaminando le due diverse esperienze lo studio fornisce indicazioni su come i diversi approcci manageriali possano influenzare l'impatto dell'AIWM sulle condizioni di lavoro e sulla SSL.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo:

- AI-based worker management: il confronto di due casi studio
- AI-based worker management: il duplice ruolo dei sistemi AIWM
- L'indice del documento EU-OSHA

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1025] ?#>

AI-based worker management: il confronto di due casi studio

Nelle premesse del documento si analizza il successo dell'integrazione degli strumenti di gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale (AI) nel processo di produzione di un'azienda di componenti automobilistici con sede in Italia.

Queste tecnologie e gli strumenti di gestione dei lavoratori basati sull'IA sono presenti in tutte le fasi della produzione, della manutenzione e della logistica - non solo hanno migliorato la produttività, ma hanno anche avuto un **impatto positivo** sulla sicurezza e sulla salute sul lavoro, grazie alle pratiche di partecipazione, informazione e consultazione dei lavoratori che la direzione ha introdotto prima e dopo la loro adozione.

Nel report si ricorda che l'azienda italiana adotta un **approccio partecipativo** coinvolgendo i dipendenti nei processi decisionali e riporta risultati migliori in termini di SSL e benessere generale rispetto all'azienda belga, che segue un modello di gestione più gerarchico.

Tuttavia, è importante notare che anche le differenze nelle dimensioni delle aziende possono influenzare la scelta del modello di gestione da adottare.

Nel caso italiano l'impegno attivo dei lavoratori nell'adozione e nello sviluppo della nuova tecnologia ha portato a un **ambiente collaborativo** che sostiene la trasparenza e la responsabilità condivisa. Questo approccio inclusivo attenua le potenziali conseguenze negative associate ai sistemi AIWM, come l'aumento della sorveglianza e la diminuzione dell'autonomia, e contribuisce a generare un senso di fiducia e di responsabilizzazione tra i dipendenti.

Di conseguenza, i lavoratori dell'azienda italiana hanno sperimentato livelli più bassi di stress, maggiore soddisfazione sul lavoro e minore esposizione ai rischi per la salute e sicurezza, anche a fronte di una maggiore intensificazione del lavoro svolto.

Al contrario, l'affidamento dell'**azienda belga** a un approccio rigido e gerarchico ha portato, con una maggiore intensificazione del lavoro, ad un aumento dello stress psicosociale e a una riduzione dell'autonomia. In questo caso l'assenza della partecipazione dei lavoratori al processo di implementazione della tecnologia ha esacerbato questi rischi, contribuendo ad aumentare la probabilità di effetti negativi sulla salute e sul benessere, tra cui burnout e ansia.

Un altro aspetto importante è il fatto che il caso italiano riporta un **turnover** quasi nullo e presenta una forza lavoro stabile, mentre il caso belga aveva livelli di turnover significativamente alti, con un'ampia percentuale di lavoratori assunti con contratti temporanei.

La "**stabilità**" nel caso italiano favorisce una migliore conservazione delle conoscenze, a vantaggio della produttività e dell'efficienza operativa, e migliora la soddisfazione sul lavoro, rafforzando la cultura aziendale e l'impegno dei lavoratori. Mentre l'elevato turnover nel caso belga e l'ampia percentuale di contratti temporanei portano probabilmente a una maggiore instabilità e a una minore fedeltà organizzativa.

AI-based worker management: il duplice ruolo dei sistemi AIWM

Lo studio si sofferma anche sul **duplice ruolo** che i sistemi AIWM possono svolgere nella gestione della SSL.

Da un lato, queste tecnologie possono migliorare la sicurezza consentendo il monitoraggio dei pericoli in tempo reale, fornendo un supporto ergonomico e facilitando l'erogazione di programmi di formazione. D'altro canto, l'uso dei sistemi AIWM, basati sull'intelligenza artificiale, senza un'adeguata supervisione umana può portare a risultati negativi, come, ad esempio, l'intensificazione dei ritmi di lavoro.

In particolare l'esperienza belga illustra come l'eccessivo affidamento ai sistemi automatizzati per il coordinamento e il monitoraggio dei compiti possa anche minare l'autonomia dei lavoratori e aggravare il rischio di **affaticamento fisico e mentale**. Al contrario, l'approccio dell'azienda italiana, che integra l'AIWM con una forte partecipazione dei lavoratori e meccanismi di supporto, dimostra come questi sistemi possano essere impiegati per promuovere un ambiente di lavoro più sano e sicuro.

E dunque i risultati dello studio suggeriscono che il successo dell'integrazione dei sistemi AIWM richiede comunque un approccio che dia **priorità al coinvolgimento dei lavoratori e alla trasparenza**. E per garantire un uso sostenibile delle nuove tecnologie e salvaguardare la salute e il benessere dei lavoratori, le aziende dovrebbero sviluppare strutture partecipative che coinvolgano attivamente i lavoratori nell'adozione, nello sviluppo e nell'implementazione degli strumenti digitali. Una cultura partecipativa non solo favorisce la soddisfazione e l'autonomia lavorativa, ma attenua anche i rischi di intensificazione del carico di lavoro e dello stress associati al sistema AIWM.

Senza dimenticare che i programmi di formazione, la rotazione dei ruoli e le misure proattive per la salute e la sicurezza sono componenti essenziali di una strategia completa per salvaguardare il benessere dei lavoratori e ottimizzare i processi produttivi. E anche un'efficace **governance dei dati** è fondamentale, in quanto contribuisce a mantenere la fiducia e garantisce un uso equo e democratico delle tecnologie digitali.

Infatti, la trasparenza nell'uso e nello sviluppo dei dati e delle tecnologie è fondamentale per fornire ai lavoratori una maggiore capacità di controllo sul processo lavorativo e per consentire loro di esercitare il controllo, prendere decisioni e appropriarsi dei propri compiti.

L'indice del documento EU-OSHA

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del report "**Digital technologies for worker management: implications for safety and health. A comparative study of two automotive companies in Belgium and Italy**" e ne riportiamo l'indice:

Executive Summary

1 Introduction

2 Conceptual framework and previous work

3 Methodology

4 Overview of the companies

5 Comparative analyses of case studies

5.1 Overview of the two companies: business model, work organisation practices and relations with stakeholders

5.2 Adoption of AIWM and the role of data analytics

6 The implications of AIWM on OSH

6.1 AIWM and ergonomic risks

6.2 AIWM and psychosocial risks

7 Conclusions and key takeaways

7.1 Key takeaways

Appendices

Appendix 1 ? Belgian case study

Appendix 2 ? Italian case study

References

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Digital technologies for worker management: implications for safety and health. A comparative study of two automotive companies in Belgium and Italy", report in lingua inglese, a cura di Annarosa Pesole (ILO) e Armanda Cetrulo (Scuola Superiore Sant'Anna- SSSUP - Istituto di Economia), edizione 2024.



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it