

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 27 - numero 5792 di Mercoledì 19 febbraio 2025**

# **I possibili rischi psicosociali dei nuovi sistemi di gestione del personale**

*Una scheda informativa dell'Agenzia europea EU-OSHA si sofferma sui sistemi di gestione del personale basati sull'intelligenza artificiale e sugli algoritmi. Focus sui sistemi AIWM e sui possibili rischi psicosociali connessi al loro utilizzo.*

Bilbao, 19 Feb ? Come più volte segnalato nella campagna 2023-2025 " Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", l'**intelligenza artificiale** (IA) è sempre più spesso utilizzata nei luoghi di lavoro per automatizzare alcune attività nella **gestione dei lavoratori**.

Nell'indagine « Flash Eurobarometer ? OSH Pulse», commissionata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ( EU-OSHA) per ottenere informazioni sullo stato della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL) dopo il periodo pandemico, il **30%** dei lavoratori dell'UE riferisce che la propria azienda/organizzazione utilizza dispositivi digitali per assegnare i turni e il **52%** per determinare la velocità delle performance lavorative. E se questi sistemi, attraverso l'uso dell' intelligenza artificiale, possono semplificare alcune attività ripetitive e aumentare la produttività, comportano anche dei **rischi**, tra cui la riduzione dell'autonomia, l'aumento della sorveglianza e la dequalificazione dei lavoratori.

La **campagna EU-OSHA** sulla digitalizzazione, proprio per garantire che i sistemi di gestione dei lavoratori basati sull'IA abbiano un impatto positivo sul mondo del lavoro e seguano un approccio incentrato sulla persona, rivolge una particolare attenzione a questi sistemi e al loro utilizzo.

Per fornire alcune informazioni generali sul tema l'Agenzia europea ha recentemente pubblicato una scheda informativa dal titolo "**Towards AI-based and algorithmic worker management systems for more productive, safer and healthier workplaces**" (*Verso sistemi di gestione del personale basati sull'intelligenza artificiale e sugli algoritmi per luoghi di lavoro più produttivi, sani e sicuri*) che parla dell'uso dell' intelligenza artificiale e della gestione dei lavoratori basata su algoritmi (*AI-based worker management ? AIWM*).



Questi gli argomenti affrontati nell'articolo di presentazione della scheda:

- I punti chiave relativi ai nuovi sistemi di gestione del personale
- I nuovi sistemi di gestione del personale: i possibili rischi

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1019] ?#>

## I punti chiave relativi ai nuovi sistemi di gestione del personale

La scheda, in lingua inglese, riprende, innanzitutto, alcuni **punti chiave** e definizioni relative al tema da affrontare:

- l'IA e la gestione dei lavoratori basata su algoritmi (AIWM) si riferiscono a sistemi digitali che utilizzano i dati dell'ambiente di lavoro, dei lavoratori e delle attività. I dati vengono inseriti in sistemi algoritmici o di intelligenza artificiale per prendere decisioni automatizzate o semi-automatizzate sui turni di lavoro, sull'assegnazione dei compiti, sulla supervisione dei lavoratori e sulla valutazione delle loro prestazioni;
- l'IA e i sistemi basati su algoritmi consentono di automatizzare i compiti di gestione e di ottimizzare l'organizzazione del lavoro, aiutando sia i datori di lavoro che i lavoratori quando si presta la giusta attenzione ai fondamenti della sicurezza e della salute sul lavoro (SSL);
- l'uso di questi sistemi può influire sull'autonomia lavorativa, sul carico di lavoro, sullo stress e sulla privacy dei lavoratori, rendendo fondamentale un approccio incentrato sull'uomo (*human-centered*) (in questo caso sul lavoratore) al momento della loro implementazione;
- con una progettazione, un'implementazione, un utilizzo e un coinvolgimento dei lavoratori adeguati, questi sistemi possono migliorare non solo la produttività, ma anche i carichi di lavoro, l'intensità del lavoro e la sicurezza e la salute dei lavoratori.

Dunque con AIWM ci si riferisce a sistemi digitali che raccolgono dati, spesso in tempo reale, dall'ambiente lavorativo, dai lavoratori e dalle attività. I dati raccolti vengono inseriti in sistemi basati su intelligenza artificiale e algoritmi che prendono decisioni automatizzate o semi-automatizzate o forniscono informazioni a datori di lavoro, dirigenti, servizi di risorse umane e talvolta ai lavoratori stessi.

Le informazioni possono essere utilizzate per assegnare i compiti, stabilire i turni di lavoro e monitorare e valutare il comportamento e le prestazioni dei lavoratori.

Se progettati e utilizzati correttamente i **sistemi AIWM** possono offrire una guida in tempo reale per migliorare le prestazioni, l'efficienza, la sicurezza e la salute.

Si ricorda poi che, se il **processo decisionale automatizzato** prevede che i sistemi IA prendano decisioni in modo indipendente (senza la supervisione umana), i **sistemi semiautomatici**, invece, forniscono informazioni e supporto, consentendo ai datori di lavoro e ai lavoratori di prendere decisioni che si basano sui dati raccolti.

## I nuovi sistemi di gestione del personale: i possibili rischi

Veniamo ora ai **rischi** associati all'utilizzo di questi sistemi.

Con la diffusione dei sistemi AIWM - soprattutto nelle aziende più grandi e nei settori che prevedono attività manuali o ripetitive di routine - è importante affrontare i rischi legati al lavoro, soprattutto i **rischi psicosociali**.

Si indica che un rischio significativo dei sistemi AIWM è l'**intensificazione del lavoro**.

Infatti, per aumentare la produttività, i datori di lavoro potrebbero implementare sistemi di AIWM che impongono ai lavoratori di lavorare di più, e a velocità più elevate, e che monitorano le loro prestazioni. Di conseguenza, i lavoratori possono sentire una maggiore **pressione** sulle prestazioni e non fare pause quando necessario, il che può portare a stress ed esaurimento e, a sua volta, a incidenti e disturbi muscoloscheletrici.

Inoltre, i sistemi AIWM possono ridurre drasticamente il **controllo e l'autonomia dei lavoratori**, in quanto determinano il contenuto, il ritmo e gli orari del lavoro, lasciando poco spazio alle iniziative e alle decisioni dei lavoratori su come svolgere il proprio lavoro. Questo può causare frustrazione e stress - e una minore produttività - in quanto i lavoratori si sentono costantemente monitorati e incapaci di usare il proprio giudizio e le proprie competenze professionali. I lavori in cui i lavoratori hanno richieste elevate e poco controllo sul proprio lavoro hanno il massimo impatto negativo in termini di stress.

I sistemi AIWM possono poi creare una panoramica completa delle prestazioni di un lavoratore, visibile ai colleghi e ciò può generare un **ambiente competitivo** tra i colleghi, portando a un'intensa competizione a scapito del lavoro di squadra e della collaborazione, con conseguente stress.

Anche la **riduzione delle interazioni** con i supervisori e del loro supporto, nei casi in cui i sistemi AIWM li sostituiscano, può portare a un aumento dello stress. I supervisori, infatti, svolgono un ruolo fondamentale nel mitigare gli effetti negativi di lavori con elevate esigenze e ridotta autonomia.

Il monitoraggio da parte dei sistemi AIWM, che raccolgono dati riservati e sensibili, comporta poi anche **problemi di privacy**. Questa pratica può causare ansia e sfiducia nei confronti dei datori di lavoro, in quanto i lavoratori si preoccupano del potenziale uso improprio delle loro informazioni personali.

Infine, l'uso eccessivo dei sistemi AIWM sul posto di lavoro può ridurre le capacità cognitive, la creatività e l'autonomia dei lavoratori e dei dirigenti e provocare la loro **dequalificazione**, con conseguente stress lavoro correlato.

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale della scheda informativa EU-OSHA che riporta ulteriori informazioni sulle opportunità per la sicurezza e la salute sul lavoro e sull'importanza di un approccio proattivo e incentrato sull'uomo.

RTM

*Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:*

[Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Towards AI-based and algorithmic worker management systems for more productive, safer and healthier workplaces". Scheda informativa, in lingua inglese, prodotta per la campagna "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", edizione 2025.](#)



Licenza [Creative Commons](#)

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)