

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5779 di Venerdì 31 gennaio 2025

L'impatto sulla prevenzione dei sistemi basati sull'intelligenza artificiale

Una relazione dell'Agenzia europea EU-OSHA si sofferma sull'impatto sulla prevenzione dei rischi dei sistemi di gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale e sul ruolo della partecipazione e rappresentanza dei lavoratori.

Bilbao, 31 Gen ? In diversi articoli pubblicati dal nostro giornale abbiamo segnalato come ci siano vari possibili rischi connessi ai **sistemi per la gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale** (*AI-based worker management ? AIWM*) e gli algoritmi. Ad esempio, l'intensificazione della sorveglianza, le preoccupazioni per la riservatezza o le pressioni temporali, con la conseguenza di aumentare lo stress dei lavoratori, favorire l'isolamento sociale e portare a confini non ben definiti tra vita professionale e vita privata.

Tuttavia, secondo una relazione commissionata dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro ([EU-OSHA](#)) in occasione dell'attuale campagna "Lavoro sano e sicuro nell'era digitale", la **partecipazione dei lavoratori** può contribuire a individuare, prevenire e attenuare i rischi psicosociali derivanti dall'uso dell'AIWM.

A segnalarlo è il nuovo report "**Worker participation and representation: the impact on risk prevention of AI worker management systems**" (*Partecipazione e rappresentanza dei lavoratori: l'impatto sulla prevenzione dei rischi dei sistemi di gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale*), un documento in lingua inglese a cura di Óscar Molina (Autonomous University of Barcelona), Maria Caprile e Juan Arasanz (Notus), Pablo Sanz de Miguel e David Moral-Martín (University of Zaragoza).

Worker participation and representation: the impact on risk prevention of AI worker management systems

Report



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

La relazione analizza i sistemi di gestione dei lavoratori basati sull' intelligenza artificiale in relazione ai rischi psicosociali dei lavoratori e al ruolo delle strutture di rappresentanza dei lavoratori nella prevenzione di tali rischi.

Quanto indicato si basa su quanto segnalato negli studi per esaminare le conseguenze derivanti dall'AIWM e analizzare il modo in cui i rappresentanti dei lavoratori possono prevenire e attenuare i risultati indesiderati.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo:

- I nuovi sistemi di gestione: i rischi e la partecipazione dei lavoratori
- I nuovi sistemi di gestione: gli studi su alcuni casi e normative
- L'indice del documento EU-OSHA

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0032_IND] ?#>

I nuovi sistemi di gestione: i rischi e la partecipazione dei lavoratori

Nel documento si ricorda che con **AIWM** si intende un sistema di gestione dei lavoratori che raccoglie dati, spesso in tempo reale, sullo spazio di lavoro, sui lavoratori, sui compiti che svolgono e sugli strumenti (digitali) che utilizzano per il loro lavoro, che vengono poi inseriti in un modello basato sull' intelligenza artificiale che prende decisioni automatizzate o semi-automatizzate o fornisce informazioni ai responsabili delle decisioni su questioni relative alla gestione dei lavoratori. E negli ultimi anni, il crescente ricorso a questi sistemi di gestione ha suscitato un dibattito sul loro impatto sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori (SSL).

Infatti se l'AIWM può essere utilizzata per prevenire e mitigare alcuni rischi, questi sistemi spesso portano ad alcuni problemi, come, ad esempio, ad una maggiore sorveglianza, a una diminuzione del controllo sul lavoro e alla percezione di mancanza di equità.

Si indica poi che l'impatto delle tecnologie AIWM dipende anche dal **contesto istituzionale e organizzativo** in cui vengono applicate. E tra i fattori che determinano questo impatto, il ruolo delle strutture di rappresentanza dei lavoratori, il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, devono svolgere un ruolo fondamentale. Le strutture di rappresentanza, anche in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro, possono favorire l'identificazione, prevenzione e mitigazione dei rischi psicosociali derivanti dall'uso delle tecnologie digitali in generale e dell'AIWM in particolare.

In definitiva lo studio ha dimostrato che i sistemi di gestione dei lavoratori basati sull'intelligenza artificiale possono avere **implicazioni psicosociali** sia positive che negative.

Ad esempio:

- possono intensificare la sorveglianza ed erodere l'autonomia dei lavoratori, il che porta ad alti livelli di stress;
- possono anche aumentare l'intensità e la velocità del lavoro e portare ad una sorta di "imprevedibilità" degli orari lavorativi;
- possono creare una pressione sulle prestazioni che sono associate ad alti livelli di stress tra i lavoratori, in particolare quando si percepiscono i processi come ingiusti.

Tuttavia, i rischi psicosociali legati all'AIWM variano a seconda del tipo di azienda o del settore. E, a questo proposito, sono necessarie ulteriori ricerche per identificare meglio i rischi settoriali specifici associati ai sistemi AIWM, in particolare al di fuori del settore delle piattaforme digitali e nelle PMI.

Gli studi mostrano anche che i sistemi AIWM possono poi **migliorare la progettazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti** o essere utili per la **prevenzione del burnout** (ad esempio, programmando le pause e regolando i carichi di lavoro in base a indicatori rilevanti del lavoratore). Ma questo uso positivo dell'AIWM può entrare in conflitto con le norme del Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR) e portare a effetti indesiderati o negativi sulla SSL (ad esempio, i dirigenti che utilizzano gli stessi dati per monitorare le prestazioni, ecc.).

I nuovi sistemi di gestione: gli studi su alcuni casi e normative

Si indica poi che le tecnologie AIWM pongono delle sfide ai sindacati e ai rappresentanti dei lavoratori, a causa della natura

opaca e dinamica della tecnologia. E nei settori e nelle aziende in cui i sindacati e i rappresentanti dei lavoratori sono meno presenti o hanno meno potere, la probabilità di ottenere soluzioni negoziate alle sfide poste dall'AIWM è più bassa.

Riguardo alle **situazioni specifiche** analizzate e presentate nel documento, si segnala che i casi del **settore manifatturiero e minerario** analizzati mostrano come il coinvolgimento dei **rappresentanti dei lavoratori** nella progettazione dei sistemi AIWM contribuisca alla prevenzione di diversi rischi. In alcune situazioni è stato poi possibile mediare sulla percezione e l'impatto della tecnologia sul benessere dei lavoratori, ad esempio attraverso l'implementazione di sistemi di gestione algoritmica sotto la supervisione umana e l'inclusione di ulteriori garanzie per i lavoratori.

Infine sono presenti alcuni **studi normativi** che mostrano come la legislazione legale possa supportare i rappresentanti dei lavoratori nella coregolamentazione dei sistemi di intelligenza artificiale. Ad esempio, il caso della Spagna mostra come idonee norme di legge e altri strumenti normativi possano creare un ambiente favorevole alle parti sociali, sia a livello settoriale che aziendale, per individuare e regolare i rischi derivanti dall'implementazione dell'AIWM nelle aziende.

L'indice del documento EU-OSHA

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del report "**Worker participation and representation: the impact on risk prevention of AI worker management systems**" e ne riportiamo l'indice:

Executive summary

1 Introduction

2 Objectives and methods

2.1 Objectives

2.2 Methodology

3 Conceptual framework

3.1 AIWM

3.2 Psychosocial factors

3.3 Industrial democracy

4 Review of the literature

4.1 RQ1: Which are the main psychosocial factors related to the use of AIWM in the workplace?

4.2 RQ2: Which are the main obstacles facing worker representation structures to identify and prevent psychosocial risks stemming from AIWM?

4.3 RQ3: How are governments and social partners regulating the use of AIWM technologies to prevent psychosocial risks derived from their use?

5 Case examples of governance of psychosocial risks in the context of algorithmic management

5.1 Company case studies

5.1.1 A Swedish mining company

5.1.2 A manufacturing company in Denmark

5.1.3 Home-delivered food service providers in Spain

5.2 Regulatory case studies

5.2.1 Adaptation of worker participation structures in Germany

5.2.2 Practical guide on algorithmic management in Spain

6 Conclusions and policy pointers

References

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

[Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro. "Worker participation and representation: the impact on risk prevention of AI worker management systems", report in lingua inglese, a cura di Óscar Molina \(Autonomous University of Barcelona\), Maria Caprile e Juan Arasanz \(Notus\), Pablo Sanz de Miguel e David Moral-Martín \(University of Zaragoza\), edizione 2024.](#)



Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it