PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 24 - numero 5231 di Venerdì 09 settembre 2022

La nuova gestione dei lavoratori: le opportunità per la salute e la sicurezza

Una nuova relazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro presenta le implicazioni dell'uso dell'intelligenza artificiale per la gestione del personale. Focus sulle opportunità per la SSL.

Bilbao, 9 Set ? L'evoluzione e la diffusione sempre maggiore delle tecnologie digitali e dell' intelligenza artificiale (IA) e hanno dato origine a nuove forme di **gestione dei lavoratori**.

Come ricordato dall'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA), che sulla digitalizzazione e sulle conseguenze in materia di salute e sicurezza ha avviato un programma di ricerca, la nuova gestione dei lavoratori con sistemi basati sull'intelligenza artificiale (**AI-based worker management**, **AIWM**) non sarà più basata su supervisori umani ma su sistemi e strumenti di gestione che raccolgono automaticamente dati in tempo reale sui lavoratori.

Abbiamo già affrontato questo tema presentando qualche mese fa una relazione dal titolo " Artificial intelligence for worker management: an overview", ma l'Agenzia europea è tornata ad affrontare l'argomento attraverso un nuovo report, sempre in lingua inglese, dal titolo "**Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health**" (*Intelligenza artificiale per la gestione del personale: implicazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro*) a cura di Karin Reinhold, Marina Järvis (Tallin University of Technology), Aleksandr Christenko, Vaida Jankauskaite, Agne Paliokaite (Visionary Analytics), Arnold Riedmann (Kantar).

La relazione evidenzia i **rischi** e le **opportunità** legati alla salute e sicurezza sul lavoro dei sistemi di gestione del personale basati sull' intelligenza artificiale. La ricerca e i risultati presentati ? che presentano anche possibili misure di prevenzione e una serie di raccomandazioni per le aziende - sono poi supportati dall'analisi dei dati della terza indagine europea (Esener 2019) tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti e da interviste approfondite ad esperti.

Se nella presentazione del precedente report sulle nuove forme di gestione dei lavoratori ci siamo soffermati in particolare sui rischi connessi, in questo articolo riprendiamo anche le tante **opportunità** che questa evoluzione del mondo del lavoro può offrire anche in materia SSL.

Questi gli argomenti affrontati nell'articolo:

- La nuova gestione dei lavoratori: rischi e strategie di prevenzione
- AI-based worker management: le opportunità per la salute e la sicurezza
- L'indice del documento EU-OSHA

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1[EL0809] ?#>

La nuova gestione dei lavoratori: rischi e strategie di prevenzione

Il report ricorda che la **gestione dei lavoratori** basata sull' intelligenza artificiale (AIWM) è qualcosa che, come accennato anche in apertura di articolo, fa riferimento ad un sistema di gestione dei lavoratori che raccoglie dati, spesso in tempo reale, sullo spazio di lavoro, sui lavoratori stessi, sul lavoro che svolgono e sugli strumenti che utilizzano. Questi dati vengono poi inseriti in un modello basato sull'AI che prende decisioni automatizzate o semi-automatizzate o fornisce informazioni ai responsabili per favorire decisioni su questioni relative alla gestione dei lavoratori.

Secondo il rapporto, l'AIWM può offrire potenziali **opportunità** per migliorare la SSL dei lavoratori, come vedremo più avanti, ma anche comportare numerosi **rischi per la SSL**, tra cui, a titolo esemplificativo, la perdita di controllo da parte dei lavoratori sul proprio lavoro, l'aumento del carico di lavoro e della pressione sulle prestazioni, la riduzione del sostegno sociale, la disumanizzazione del lavoro, la creazione di un ambiente competitivo, la mancanza di trasparenza e la perdita di potere e di partecipazione dei lavoratori. Rischi che possono a loro volta portare a numerose conseguenze sul benessere fisico e psicosociale dei lavoratori, come, ad esempio, disturbi muscoloscheletrici (MSD), disturbi cardiovascolari, affaticamento, stress, ansia e burnout.

Il rapporto suggerisce poi che sono necessarie strategie di prevenzione che integrino un approccio incentrato sull'uomo nella progettazione e nell'utilizzo di AIWM. I nuovi strumenti digitali di gestione del personale dovrebbero essere progettati, implementati e gestiti in modo affidabile, trasparente, responsabilizzante e comprensibile, garantendo la consultazione, la partecipazione e l'accesso paritario alle informazioni da parte dei lavoratori, nonché mettendo l'uomo al comando e garantendo quindi che l'AIWM non venga utilizzata per sostituire i lavoratori ma per sostenerli.

AI-based worker management: le opportunità per la salute e la sicurezza

Veniamo alle **opportunità per la salute e la sicurezza sul lavoro** (SSL).

Una prima opportunità per migliorare salute e sicurezza riguarda il **monitoraggio dei rischi**.

L'AIWM può favorire la SSL migliorando il monitoraggio del luogo di lavoro, dei lavoratori e del lavoro che svolgono analizzando, in tempo reale, il comportamento umano e i modelli di lavoro.

Ad esempio, gli strumenti AIWM potrebbero anche monitorare la postura dei lavoratori per identificare se è inappropriata e se presenta rischi di DMS. Si è anche affermato che tali sistemi potrebbero ridurre il rischio di errori dovuti a distrazioni in attività con attrezzature pericolose o rilevare se un lavoratore indossa i giusti dispositivi di protezione e prende le adeguate precauzioni di sicurezza.

Il monitoraggio potenziato attraverso i sistemi AIWM può anche consentire il **monitoraggio della salute mentale dei lavoratori**, ad esempio valutando i livelli di disagio psicologico dei lavoratori o stimando le probabilità di alcuni problemi psicosociali come il burnout.

Ad esempio, l'AIWM può essere utilizzato per identificare con precisione e in tempo reale lo stress dei lavoratori attraverso i loro modelli di scrittura e di linguaggio. Inoltre, i sistemi AIWM possono identificare e rilevare casi di mobbing o molestie sessuali.

Un sistema AIWM, meno incentrato sul controllo e più sul supporto, può essere utilizzato anche per promuovere il **coinvolgimento e la soddisfazione dei lavoratori**.

Anche le tecnologie di "*gamification*" che premiano i lavoratori per le loro prestazioni lavorative potrebbero migliorare il coinvolgimento. E allo stesso modo, i *chatbot* e gli assistenti virtuali dotati di intelligenza artificiale possono contribuire a migliorare la soddisfazione dei lavoratori.

Inoltre, i sistemi basati sull'intelligenza artificiale possono essere utilizzati per **personalizzare le postazioni e le routine di lavoro** in base alle esigenze dei lavoratori, per creare una migliore corrispondenza tra il lavoratore e le mansioni lavorative, ad esempio adattandole ai lavoratori disabili o anziani. Inoltre la pianificazione e la programmazione del lavoro personalizzate potrebbero tenere conto della salute dei lavoratori, ad esempio dei livelli di fatica, per assegnare un lavoro più semplice a chi è sovraccarico di lavoro.

Infine, raccogliendo dati dal luogo di lavoro, i sistemi AIWM possono anche essere di supporto nel **progettare posti e luoghi di lavoro sani e sicuri**.

Ad esempio possono aiutare nella progettazione e nell'attuazione di programmi di formazione sulla sicurezza per i lavoratori o possono essere utilizzati per informare sulle strategie più appropriate in materia di salute e sicurezza.

I sistemi AIWM possono anche essere utilizzati, come abbiamo visto prima, per pianificare e progettare meglio le attività, i compiti e gli orari dei lavoratori, al fine di ridurre al minimo i rischi. Ciò può consentire ai datori di lavoro di ridurre al minimo e controllare l'esposizione dei lavoratori ai rischi psicosociali e a pericoli quali sostanze chimiche, rumore, vibrazioni e altro. E i sistemi AIWM possono fornire profili individuali di rischio per i lavoratori in base alla sorveglianza sanitaria sui possibili rischi per la salute, al loro livello di rischio attuale e alla probabilità di rischi futuri per la salute, ad esempio identificando i lavoratori più sensibili e suscettibili a rischi specifici.

L'indice del documento EU-OSHA

Rimandiamo, in conclusione, alla lettura integrale del report "**Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health**" e ne riportiamo l'indice:

1 **Introduction**

1.1 Rationale and objectives

1.2 Scope

1.3 Research methods

Literature review

In-depth expert interviews

Statistical data analysis of ESENER-3

1.4 Structure of the report

2 **AIWM and OSH**

2.1 Risks of AIWM for workers' safety and health

2.2 Opportunities of AI-based management approaches for OSH

2.3 AIWM and OSH: evidence from ESENER-3

3 **Prevention measures**

4 **Conclusions and recommendations**

References

Annex I ? Analysis of Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks 2019 (ESENER-3) data

Annex II ? Experts interview questionnaire

RTM

Scarica i documenti da cui è tratto l'articolo:

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health", report in lingua inglese, a cura di Karin Reinhold, Marina Järvis (Tallin University of Technology), Aleksandr Christenko, Vaida Jankauskaite, Agne Paliokaite (Visionary Analytics), Arnold Riedmann (Kantar), edizione 2022.

Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "Artificial intelligence for worker management: an overview", report in

lingua inglese, a cura di Aleksandr Christenko, Vaida Jankauskaite, Agne Paliokaite (Visionary Analytics), Egidius Leon van den Broek, Karin Reinhold, Marina Järvis (Tallin University of Technology), edizione 2022.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it