

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5831 di Martedì 15 aprile 2025

Nuovi sistemi di gestione del personale: opportunità e diffusione

Una scheda informativa dell'Agenzia europea EU-OSHA si sofferma sui sistemi di gestione del personale basati sull'intelligenza artificiale e sugli algoritmi. Focus sulle opportunità, sulle buone prassi, sui dati e sulla prevenzione dei rischi.

Bilbao, 15 Apr ? Con la nostra intervista (" Le sfide della gestione dei lavoratori con intelligenza artificiale e algoritmi") abbiamo ricordato la nuova fase, il penultimo step della **campagna europea** 2023-2025 " Lavoro sano e sicuro nell'era digitale".

Nuovo step, che come ben spiegato al nostro giornale da Maurizio Curtarelli, Senior Research Project Manager dell'Agenzia europea EU-OSHA, riguarda la **gestione dei lavoratori con l'intelligenza artificiale (IA) e con algoritmi (AI-based worker management ? AIWM)**. Un tema significativo perché, come ricordato anche nell'intervista, in alcuni casi si evidenziano preoccupazioni per le possibili conseguenze negative sui lavoratori e perché è un tipo di gestione che è in via di incremento e diffusione nelle aziende, anche per i tanti possibili benefici correlati.

Torniamo a parlare oggi di questo tema con riferimento al contenuto di una breve 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*).

Nell'articolo affrontiamo i seguenti argomenti:

- La scheda informativa e i sistemi di gestione dei lavoratori: le opportunità
- La scheda informativa e i sistemi di gestione dei lavoratori: le buone prassi
- La scheda informativa e la diffusione delle tecnologie digitali

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELFN03] ?#>

La scheda informativa e i sistemi di gestione dei lavoratori: le opportunità

Abbiamo già presentato la scheda informativa, ora tradotta anche in italiano, con particolare riferimento ad alcuni punti chiave e, specialmente, in relazione ai possibili rischi.

Tuttavia, è indubbio, come indicato in premessa, che siano presenti anche alcune **opportunità** nell'uso di questi sistemi.

Infatti, la scheda indica che i sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi "possono ottimizzare l'assegnazione dei compiti, abbinandoli alle competenze dei lavoratori; questo può migliorare l'impiego della forza lavoro e aumentare la soddisfazione professionale".

Inoltre i sistemi di gestione del personale basati su intelligenza artificiale e algoritmi possono "monitorare le condizioni dei luoghi di lavoro, segnalando rischi come carichi di lavoro eccessivi, episodi di bullismo, stanchezza e burnout". In questo senso, questi sistemi possono "adattare le routine di lavoro per promuovere la sicurezza, la salute, il benessere e la produttività dei lavoratori, oppure analizzare i modelli di comunicazione per individuare e valutare il rischio di bullismo o burnout".

I sistemi basati su intelligenza artificiale e algoritmi che usano alcuni specifici **chatbot** possono poi fornire anche "un sostegno personalizzato ai lavoratori a rischio".

Senza dimenticare che tali sistemi possono essere impiegati "anche per supportare la progettazione di programmi e attività formative efficaci in materia di sicurezza e salute, sfruttando i dati raccolti e analizzati".

La scheda informativa e i sistemi di gestione dei lavoratori: le buone prassi

La scheda riporta poi alcuni esempi di **vita reale** e **buone prassi**.

Si indica che i sistemi di gestione del personale basati su intelligenza artificiale e algoritmi, come indicato riguardo alle opportunità, stanno effettivamente, in diversi casi, "migliorando la previsione della domanda, la programmazione dei turni e l'assegnazione dei compiti sulla base delle capacità dei lavoratori, favorendo in tal modo la loro sicurezza e salute e il loro benessere".

Si fa l'esempio di un'azienda italiana che produce **componenti per l'industria automobilistica** e che ha "posto in essere un sistema di gestione del personale basato su IA e algoritmi nei settori della produzione, manutenzione e logistica, ottenendo un aumento della produttività, una riduzione dello stress e un miglioramento dell'equilibrio tra vita professionale e privata".

In particolare il sistema di gestione dei lavoratori basato su IA e algoritmi "assiste gli operatori qualificati nella gestione dei processi e nell'adattamento a vincoli in continua evoluzione, sfruttando dati in tempo reale e assegnazioni automatiche di compiti".

Inoltre un costruttore automobilistico belga ha "migliorato la propria **linea di montaggio** integrando sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi per mitigare i rischi legati alla salute e alla sicurezza, con particolare attenzione alle fasi finali dell'assemblaggio, in cui le componenti vengono montate sulle carrozzerie delle automobili appena verniciate".

In questo caso un programma di **formazione approfondita**, "combinato con il monitoraggio continuo dei dati, assicura un equilibrio ottimale tra efficienza operativa, qualità del lavoro e rispetto degli standard di SSL, apportando benefici sia agli operatori sia ai responsabili delle squadre".

Si sottolinea ancora che i **chatbot** possono poi essere impiegati "per la gestione del personale e per individuare e prevenire problematiche legate alla salute mentale mediante l'analisi dei modelli di comunicazione e un'assistenza personalizzata".

Si fa riferimento al progetto **MindBot**, finanziato dall'Unione europea, che mira a "potenziare la motivazione e l'impegno dei lavoratori, riducendo stress, ansia e noia; questo approccio contribuisce a creare ambienti di lavoro più sicuri, più sani e più produttivi".

La scheda informativa e la diffusione delle tecnologie digitali

Sempre con riferimento al tema della campagna, riprendiamo dalla scheda qualche dato relativo alla **diffusione delle tecnologie digitali** nella gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro europei e, in particolare, dei sistemi AIWM.

Si segnala che la terza indagine europea (2019) tra le imprese sui rischi nuovi ed emergenti (**ESENER 3**) condotta dall'Agenzia EU-OSHA ha evidenziato che "oltre l'80% delle imprese europee ha adottato tecnologie digitali come personal computer, tablet e smartphone; tra queste, il 13% ha utilizzato sistemi digitali per determinare il ritmo di lavoro, il 10% per monitorare le prestazioni dei lavoratori e il 5% ha fatto uso di dispositivi indossabili, che possono essere integrati in sistemi di gestione del personale basati su IA e algoritmi". Chiaramente, come indicato anche nell'intervista, con molte differenze nei vari Paesi UE.

Inoltre l'indagine OSH Pulse 2022 ha rivelato "che l'89 % dei lavoratori utilizza almeno una **tecnologia digitale** sul luogo di lavoro, con una percentuale del 93% nelle grandi aziende e dell'85% in quelle piccole; inoltre, il 30% dei lavoratori ha dichiarato che la propria organizzazione utilizza dispositivi digitali per assegnare automaticamente compiti e turni di lavoro, il 27% ha riferito di essere stato valutato da terzi tramite tecnologie digitali e il 25% ha indicato di essere supervisionato o monitorato digitalmente".

Inoltre, il 52% dei lavoratori intervistati ha affermato che "le tecnologie digitali influenzano la rapidità con cui svolgono le mansioni, il 37% ha riferito che tali tecnologie vengono utilizzate per **intensificare la sorveglianza** e il 7% ha indicato che vengono impiegate per **monitorare** i loro segni vitali". E hanno inoltre riferito che "l'uso di strumenti digitali per la sorveglianza è associato a un aumento dei **rischi psicosociali**, tra cui una riduzione dell'autonomia lavorativa (27%), una scarsa comunicazione all'interno dell'organizzazione (35%) e una maggiore pressione temporale e sovraccarico di lavoro (55%)".

Infine, secondo l'indagine del 2019, l'**incremento dell'intensità del lavoro o della pressione temporale** "è risultato essere l'aspetto più discusso in termini di impatto sulla sicurezza e salute dei lavoratori negli stabilimenti che utilizzano tecnologie digitali per monitorare le prestazioni dei dipendenti".

Rimandiamo alla lettura integrale della scheda ricordando che, per prevenire alcuni dei possibili rischi, è importante un **"approccio antropocentrico e proattivo"**. Questo approccio "privilegia la trasparenza, il controllo umano, il dialogo efficace tra le parti interessate, l'adeguata consultazione e partecipazione dei lavoratori, la valutazione olistica dei rischi, la sensibilizzazione e la formazione".

Tiziano Menduto

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