

## L'innovazione digitale nel mondo del lavoro tra opportunità e rischi

### PROGRAMMA DEL CORSO

#### MODULO INFORMATIVO

##### I° INCONTRO (4 ore)

- Comprendere il rischio psicosociale: concetti fondamentali
- Evoluzione dei rischi psicosociali nel contesto contemporaneo
- Focus sul tecnostress: un rischio emergente
- Prevenzione, valutazione e gestione dei rischi psicosociali
- Interventi organizzativi e strategie individuali

Questo modulo offre un inquadramento teorico e pratico sui concetti fondamentali del rischio psicosociale, sulle cause emergenti legate alla digitalizzazione e sul ruolo cruciale della prevenzione e della formazione, con approfondimento della normativa nazionale ed europea

#### MODULO FORMATIVO

##### II° INCONTRO (4 ore)

###### Riconoscere e prevenire i rischi psicosociali nella trasformazione digitale del lavoro

- Automazione dei processi lavorativi
- Lavoro da remoto e modalità ibride
- Sorveglianza e monitoraggio digitale
- Digitalizzazione della comunicazione e dei flussi informativi
- Intelligenza artificiale e sistemi predittivi
- Affidamento alle tecnologie e dipendenza digitale

L'integrazione dell'automazione nelle attività ripetitive, predittive o standardizzabili: trasformazioni nel rapporto uomo-macchina, sviluppo di nuove competenze e impatti psicosociali sul posizionamento dei lavoratori nel processo produttivo.

Lavoro a distanza e tecnologie digitali: impatti sulla gestione del tempo, dello spazio e delle relazioni, tra flessibilità organizzativa e nuove sfide di equilibrio tra vita privata e professionale.

Monitoraggio tecnologico sul lavoro: impatti del controllo su performance, fiducia e benessere psicologico dei lavoratori.

Comunicazione digitale e collaborazione: effetti su tempi, modalità e relazioni, tra efficienza e rischi di sovraccarico e isolamento umano.

Intelligenza artificiale nei processi decisionali: tra aumento della produttività, riduzione della comprensibilità e necessità di un'alfabetizzazione critica per preservare l'identità professionale.

Lavoro e dipendenza tecnologica: la connessione e le competenze digitali come elementi cruciali per l'efficienza

### Lavoro flessibile e lavoro a distanza: consapevolezza, prevenzione e rischi psicosociali

Smaterializzazione del luogo di lavoro	Decentralizzazione del lavoro: attività svolte da casa, spazi condivisi o mobili, tra maggiore flessibilità e rischi di perdita di appartenenza e interazioni informali.
Connessione continua (always-on)	Disponibilità costante tramite strumenti digitali e piattaforme di comunicazione, che consente rapidità e continuità nelle interazioni ma comporta rischi di sovraccarico, difficoltà di disconnessione e invasione della sfera privata.
Frammentazione e fluidità dei ruoli	Ruoli flessibili e trasversali: lavoratori con attività interfunzionali che favoriscono la collaborazione, ma che possono generare incertezza e conflitti di responsabilità.
Riorganizzazione autonoma del lavoro	Lavoro a distanza: maggiore responsabilità e centralità del lavoratore, con rischi di sovraccarico e isolamento
Ibridazione dei tempi vita-lavoro	Lavoro a distanza: assenza di confini tra lavoro e vita privata, con impatti sulla qualità del tempo libero e sul recupero psico-fisico
Digitalizzazione delle relazioni professionali	Relazioni lavorative digitali, impatti sui linguaggi, tempi e qualità delle interazioni.

### Robotica collaborativa e rischi psicosociali: consapevolezza, prevenzione e strategie per i lavoratori

Ibridazione uomo-macchina nei processi operativi	Interazione uomo-robot: trasformazione delle attività quotidiane e ridefinizione del ruolo umano nei processi produttivi
Ridefinizione delle competenze richieste al lavoratore	Automazione collaborativa e aggiornamento delle competenze: focus su digitalizzazione, gestione e problem solving, con rischi di sovraccarico e difficoltà di adattamento
Aumento della sorveglianza e tracciabilità delle attività	Monitoraggio delle performance con i cobot: nuovi livelli di controllo e trasparenza, con rischi di stress e ridotta autonomia
Ristrutturazione dei flussi e dei ritmi di lavoro	Logica operativa dei cobot: sincronizzazione dei tempi e standardizzazione delle attività, con impatti negativi sulla flessibilità e sul ritmo lavorativo

## III° INCONTRO (4 ore)

### Consapevolezza e prevenzione dei rischi psicosociali derivanti dall'uso dell'intelligenza artificiale nella gestione del lavoro (AIWM)

Automazione dei processi decisionali di gestione del personale	Intelligenza artificiale nei processi gestionali: automazione di decisioni su turni, ferie, performance, promozioni e mobilità, con l'uso di dati in tempo reale e algoritmi predittivi, riducendo l'intervento umano
Monitoraggio continuo delle attività lavorative	Sistemi IA per il monitoraggio del lavoro: tracciamento di attività, movimenti, pause e tempi, con la generazione di profili comportamentali e performance in tempo reale.
Personalizzazione predittiva dei compiti	Algoritmi per la gestione delle attività: analisi dei dati per assegnare compiti e suggerire priorità, modellando dinamicamente l'organizzazione del lavoro.
Selezione e reclutamento automatizzati	Intelligenza artificiale nella selezione del personale: analisi di CV, colloqui e dati personali per prevedere l'idoneità a un ruolo.
Adattamento costante a interfacce e sistemi IA	Adattamento ai nuovi strumenti digitali: apprendimento continuo di tecnologie e interfacce intelligenti, spesso senza formazione adeguata.

### Comprendere e prevenire i nuovi rischi psicosociali legati all'intelligenza artificiale nei contesti educativi e professionali

Delega cognitiva	L'intelligenza artificiale generativa rischia di erodere il legame tra intenzionalità e contenuto. L'identità professionale si confronta con una nuova modalità di produzione.
Cambiamento dell'autorità epistemica	L'autorità professionale non può più basarsi solo sul possesso del sapere, ma sulla capacità di mediare, orientare, discutere, confrontare
Riorganizzazione della collaborazione	L'uso dell'IA può diventare occasione di condivisione, progettazione congiunta e innovazione collettiva. La collaborazione, per funzionare, richiede fiducia, trasparenza e culture organizzative inclusive e valorizzanti.
Ridefinizione della valutazione come processo formativo	Trasformazione delle pratiche valutative. Cambia l'equilibrio tra controllo e fiducia. È necessario valorizzare i processi, i ragionamenti, la partecipazione attiva