

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