



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



«IA e BENESSERE PSICOFISICO DEI LAVORATORI»



Barbara Gattoni, Sergio Sangiorgi

26 maggio 2026, AMBIENTE E LAVORO - BOLOGNA



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



HOME ABOUT ▾ ATTIVITÀ ▾ NEWS ▾

1. divieto di pratiche manipolative dell'IA
2. restrizioni sul **riconoscimento delle emozioni** nei luoghi di lavoro
3. limitazioni sull'uso dei dati biometrici
4. requisiti di conformità alla normativa



Commento SIPLO sulle pratiche vietate nell'impiego di forme d'intelligenza artificiale (IA)



AMBIENTE LAVORO
36° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e dell'Organizzazione

Contributo SIPLO linee guida AI

<https://partecipa.gov.it/processes/LineeGuidaIALavoro>

Commento alla Linee Guida su Intelligenza Artificiale nel Lavoro
(Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni)

A cura di Gianfranco Cicotto¹, Luca Pietrantonì², Sergio Sangiorgi³

- **Resistenza psicologica all'IA**
- **Leadership nell'età ibrida...**Pratiche decisionali in chiave collaborativa, l'IA come supporto e non sostituto del pensiero critico umano.
- **Fiducia nei sistemi IA: over-reliance/under-reliance** (l'eccessiva e la scarsa fiducia nei sistemi intelligenti)
- **Apprendimento degli adulti e formazione**
- **Reverse mentoring e valorizzazione della conoscenza tacita**
- **Change management**
- **Monitoraggio algoritmico e rischi psicosociali**



AMBIENTE LAVORO

36° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



AI AWARENESS (Arboh et al., 2025>)

non solo acquisire competenze tecniche, ma anche potenziare la capacità di interpretare criticamente il funzionamento e le implicazioni delle tecnologie «intelligenti».

Favorire un **uso consapevole e riflessivo dell'IA** aiuta infatti a prevenire sia il rischio di delega passiva sia il rifiuto aprioristico, promuovendo un'interazione equilibrata e responsabile tra persone e algoritmi.





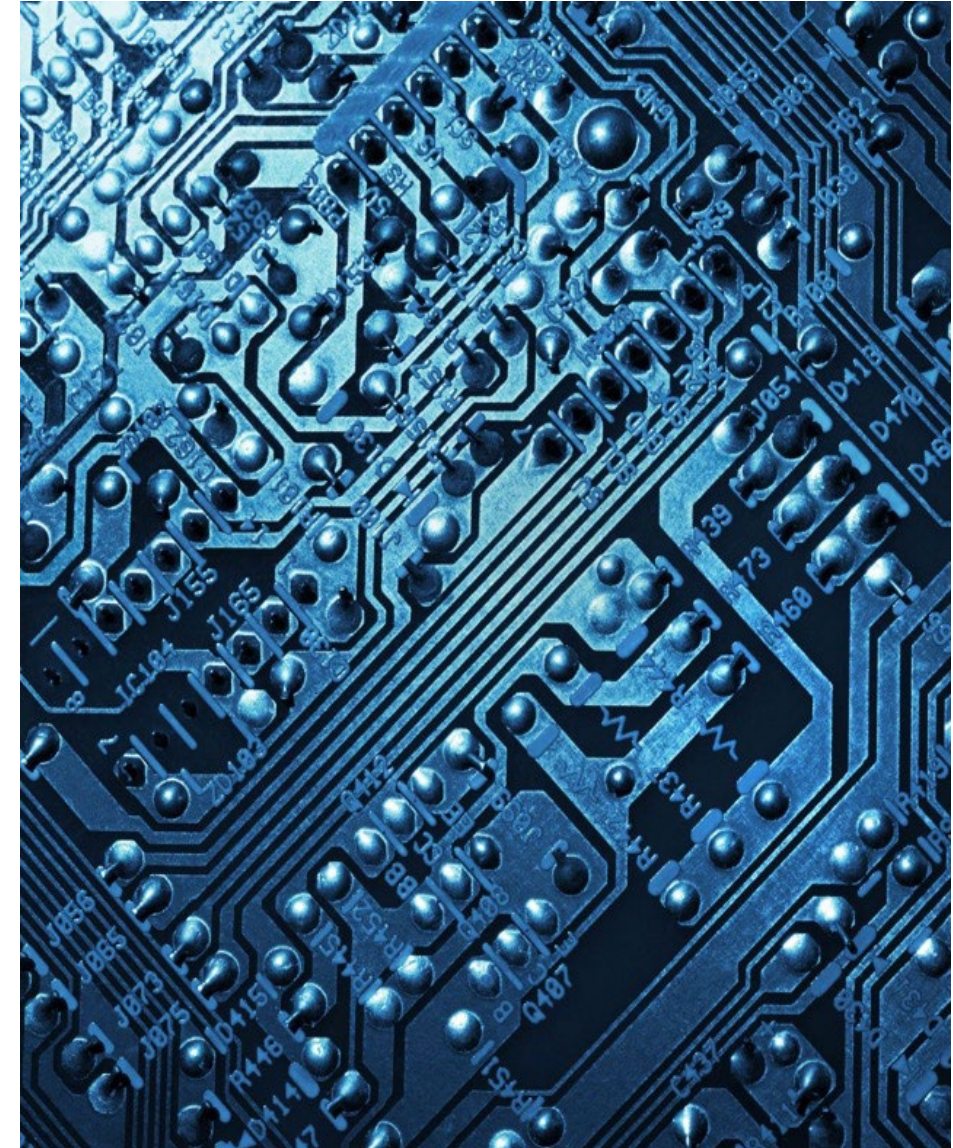
L'impatto dell'IA sulla **sicurezza psicologica** e il **benessere organizzativo**

- area cognitiva**, relativa a chiarezza degli obiettivi, percezione di controllo e adattamento ai cambiamenti;
- area emotiva**, legata alla resilienza di fronte al cambiamento, all'equità percepita e all'autostima professionale;
- area sociale**, che comprende fiducia, supporto e inclusione nei contesti di lavoro.

“L’IA non è mai neutra: amplifica ciò che trova”

Dove il clima organizzativo è inclusivo e orientato alla crescita, la tecnologia viene vissuta come risorsa.

Dove invece le relazioni sono fragili, l’IA diventa amplificatore di insicurezza, spaesamento e silenziosa esclusione.



L'uso di Intelligenza Artificiale richiede un analogo livello di consapevolezza.

Ogni prompt inviato, ogni richiesta automatizzata, consuma risorse computazionali, energia, dati.

Ma soprattutto, riflette — o meno — un pensiero critico.



YOUR BRAIN ON CHATGPT:

Accumulation of Cognitive Debt
when Using an AI Assistant for Essay
Writing Task

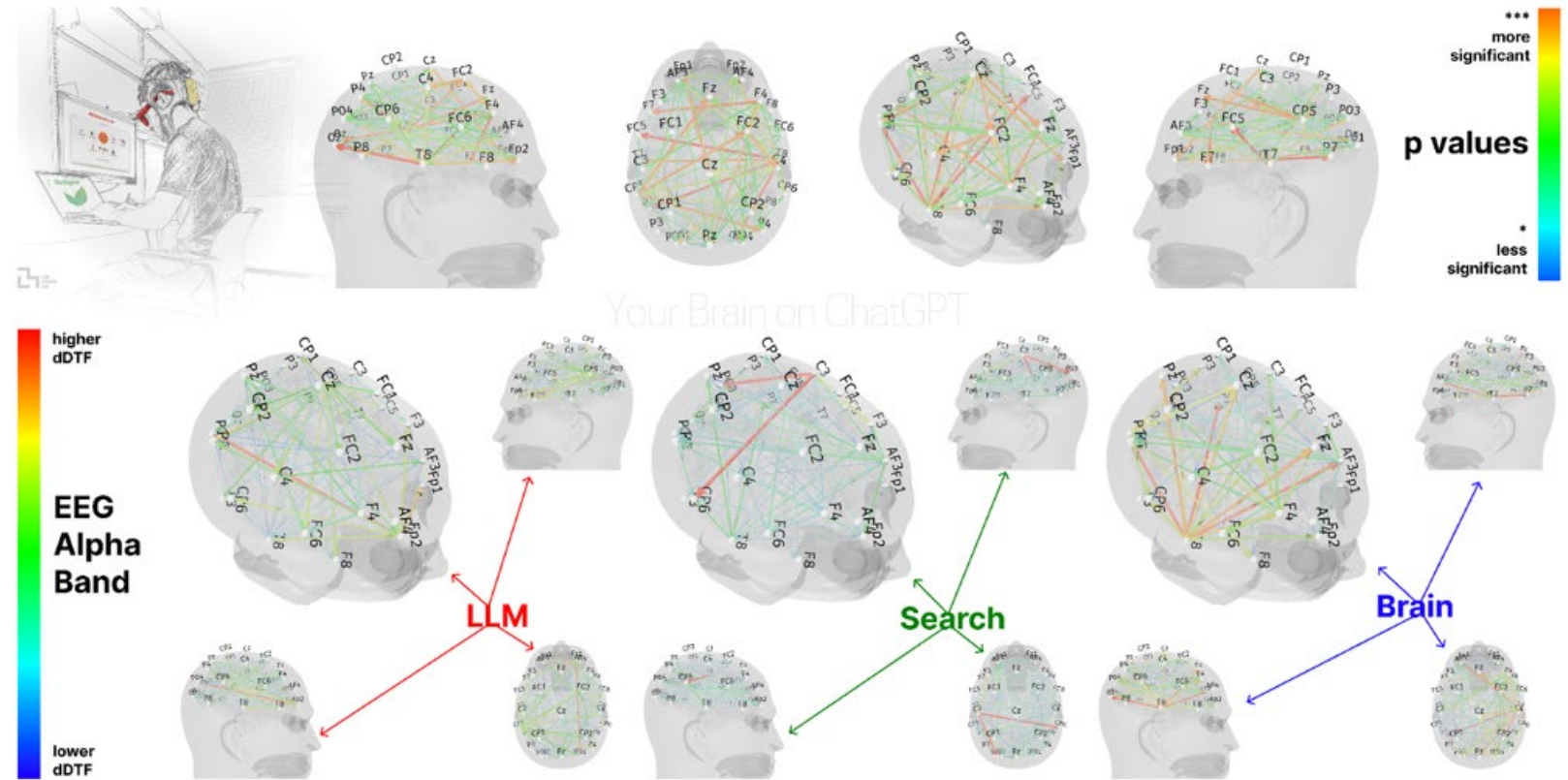


Figure 1. The dynamic Direct Transfer Function (dDTF) EEG analysis of Alpha Band for groups: LLM, Search Engine, Brain-only, including p-values to show significance from moderately significant (*) to highly significant (***).



SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Il cambiamento dovuto all'introduzione di sistemi di Intelligenza Artificiale (IA) in azienda non è mai guidato da un processo puramente tecnico, ma anche **culturale**.

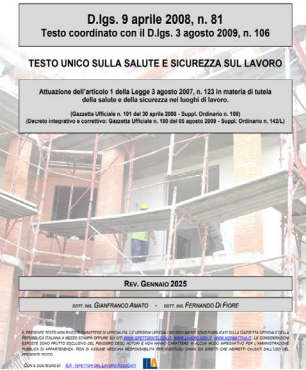
Il suo impatto ricade sui **processi lavorativi** e sul **benessere psicofisico e sociale** dei lavoratori.

L'innovazione tecnologica richiede un **aggiornamento della Valutazione dei Rischi** con un focus specifico sui **rischi psicosociali e organizzativi**.



AMBIENTE LAVORO

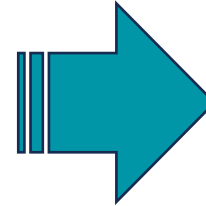
36° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

**Articolo 28****Oggetto della valutazione dei rischi**

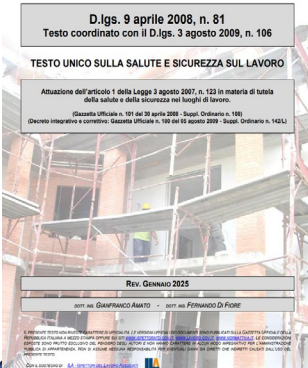
Comma 1) *La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche **nella scelta delle attrezzature di lavoro** e delle sostanze o delle miscele chimiche impiegate, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare **tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori**, ivi compresi quelli riguardanti **gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari**, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato**, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151(N), nonché quelli connessi alle **differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi** e quelli connessi alla **specificità tipologica contrattuale** attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro. (...)*

**RISCHI PSICOSOCIALI**

RISCHI PSICOSOCIALI NASCONO DA “UNA INTERAZIONE SFAVOREVOLE TRA **CONTENUTO DEL LAVORO**, GESTIONE, **ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO**, **CONDIZIONI AMBIENTALI E ORGANIZZATIVE** RISPETTO ALLE **COMPETENZE E ALLE ESIGENZE DEI LAVORATORI**”.



VALUTAZIONE DEI RISCHI PSICOSOCIALI E PROMOZIONE DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO



LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO

INAIL 2025
Modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica

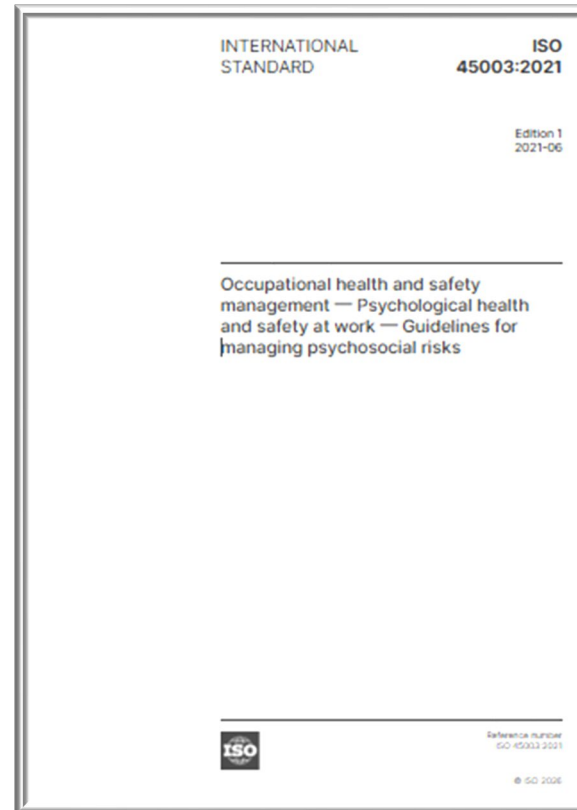
2026
THE METHODOLOGY FOR THE ASSESSMENT AND MANAGEMENT OF WORK-RELATED STRESS RISK

INAIL
Module contextualised to remote work and technological innovation

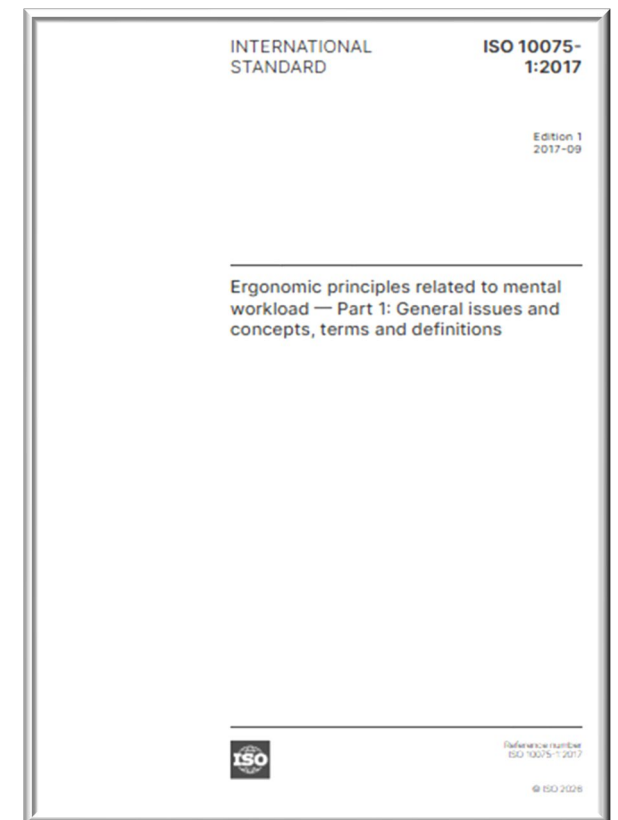
COLLANA SALUTE E S

COLLANA RICERCHE

RISCHI PSICOSOCIALI UNI EN ISO 45003

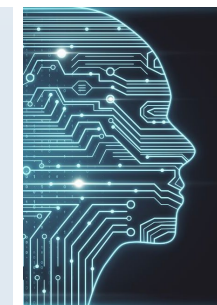


CARICO MENTALE UNI ISO EN 10075





I COSTI NASCOSTI DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE SUL BENESSERE DEI LAVORATORI



SOVRACCARICO COGNITIVO DOVUTO ALLA COMPLESSITÀ DELLE TECNOLOGIE INTRODOTTE

PRESSIONE NEI TEMPI DI LAVORO, di OBIETTIVI DETTATI DALL'IA

AMBIGUITÀ SUL RUOLO DELL'IA.

INCERTEZZA NELLA DEFINIZIONE DELLE RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE SUL SUO OPERATO

PERDITA DI INTERAZIONE SOCIALE, **ISOLAMENTO.**

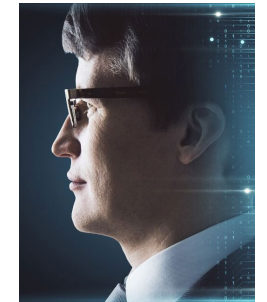
PERDITA DI SENSO DI CONTROLLO.

PERCEZIONE DI RIDOTTA AUTONOMIA NELLO SVOLGIMENTO DELLE PROPRIE MANSIONI

STRESS DA MONITORAGGIO COSTANTE, PERCEZIONE DI SFIDUCIA

TIMORE DI PERDERE IL LAVORO, DI ESSERE SOSTITUITI DALLA NUOVA TECNOLOGIA (IA)





ACCOMPAGNARE IL CAMBIAMENTO ORGANIZZATIVO

MISURE DI PREVENZIONE E PROMOZIONE DEL BENESSERE DEI LAVORATORI

PARTECIPAZIONE/COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

FORMAZIONE/ADDESTRAMENTO ALL'USO DELLA SPECIFICA TECNOLOGIA IA

COMUNICAZIONE TRASPARENTE E COMPLETA

PROCESSI CONSOLIDATI DI GESTIONE DEGLI ASPETTI LEGATI ALLA DIVERSITÀ NELL'APPROCCIARSI ALLE TECNOLOGIE IA (es. MISURE AGE-ORIENTED)

IMPOSTAZIONE DI OBIETTIVI E TEMPI DI LAVORO REALISTICI

«MENTRE LE MACCHINE DIVENTANO PIÙ BRAVE A ESSERE MACCHINE, GLI ESSERI UMANI DEVONO DIVENTARE PIÙ BRAVI A ESSERE PIÙ UMANI» (A.J.SCOTT)





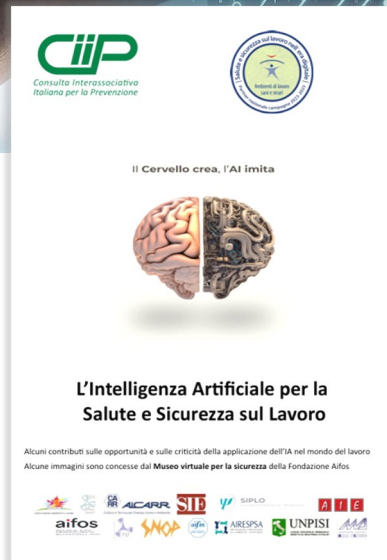
SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



MODELLO SIPLO SULL'ACCOMPAGNAMENTO NEI PROCESSI DI CAMBIAMENTO





SIPLO

Società Italiana di Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni

INTELLIGENZA ARTIFICIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



Barbara Gattoni, Sergio Sangiorgi

www.siplo.it

