



Napoli, 25-27 Settembre 2025

XXI Congresso della Sezione di Psicologia
per le Organizzazioni

Il futuro che già c'è:
il cambiamento organizzativo tra identità
professionale, benessere, inclusione e
intelligenza artificiale

Care socie, cari soci,

Con sorprendente rapidità siamo giunti al termine del nostro mandato come Comitato Esecutivo della Sezione. Questi anni – e in particolare l'ultimo triennio – sono stati ricchi di sfide, opportunità e obiettivi che abbiamo cercato di perseguire con passione e impegno, sia come Sezione sia all'interno dell'Associazione nel suo complesso.

Uno dei nostri principali intenti è stato quello di valorizzare e sostenere le ricercatrici e i ricercatori a inizio carriera, promuovendo iniziative a loro dedicate: dalle scuole metodologiche organizzate annualmente, frutto di preziose collaborazioni nazionali e internazionali, ai premi di Sezione e alla proficua sinergia con il gruppo E-Care.

Parallelamente, abbiamo lavorato per favorire un ambiente inclusivo e aperto alle proposte e alle aree di ricerca di colleghe e colleghi per far sì che tutto il settore potesse sentirsi rappresentato da AIP, cercando, allo stesso tempo di accompagnare i cambiamenti che hanno profondamente trasformato la psicologia del lavoro. Tra questi, spiccano la crescente digitalizzazione e le sfide ad essa collegate – basti pensare alla diffusione dell'intelligenza artificiale – e l'esigenza, condivisa con altre discipline, di definire con chiarezza i confini e le specificità dei comportamenti organizzativi.

Infine, abbiamo posto grande attenzione nel promuovere la psicologia del lavoro e delle organizzazioni in contesti sempre più ampi, convinti della sua rilevanza scientifica e sociale.

A conclusione di questo percorso, desideriamo anche ringraziarvi per il vostro supporto, la partecipazione, che è notevolmente cresciuta negli anni, e la fiducia che ci avete accordato. Con entusiasmo passeremo il testimone al nuovo Comitato Esecutivo, certi che saprà proseguire e ampliare il lavoro avviato, con lo stesso entusiasmo e impegno che hanno guidato il nostro lavoro di questi anni.

Il Comitato Esecutivo

Lorenzo Avanzi

Guendalina Graffigna

Dina Guglielmi

Amelia Manuti

Libro degli Atti -XXI Congresso AIP, Sezione Psicologia per le Organizzazioni.

“Il futuro che già c’è: il cambiamento organizzativo tra identità professionale, benessere, inclusione e intelligenza artificiale”

A cura di:

*Cristina Curcio, Assunta De Rosa, Danila Molinaro, Giovanni Schettino, Maria Francesca Trocino,
Anna Rosa Donizzetti e Vincenza Capone*

È con grande piacere che introduco gli Atti del XXI Congresso AIP di Psicologia per le Organizzazioni, che per la prima volta si svolge a Napoli.

La nostra città, crocevia di culture e saperi, accoglie questo importante appuntamento scientifico con il suo patrimonio di storia, vitalità e apertura al dialogo.

Il tema del congresso – Il futuro che già c'è: il cambiamento organizzativo tra identità professionale, benessere, inclusione e IA – invita tutti noi a riflettere sulle sfide emergenti che investono i contesti organizzativi: dalle trasformazioni tecnologiche ai mutamenti culturali, dall'evoluzione del lavoro alle nuove forme di interazione sociale.

Come avrete modo di vedere dalle pagine che seguono, il congresso rappresenta un'occasione preziosa per riflettere insieme sulle trasformazioni che attraversano il mondo del lavoro e delle organizzazioni, e per rafforzare la comunità scientifica e professionale che da anni si impegna a studiare e promuovere il benessere delle persone nei contesti organizzativi.

Un ringraziamento particolare va al Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, prof. Matteo Lorito, al Direttore del Dipartimento di Studi Umanistici, prof. Andrea Mazzucchi, e a tutto il personale docente e tecnico-amministrativo dell'Ateneo, il cui sostegno e disponibilità sono stati fondamentali per la realizzazione di questo evento.

A nome del Comitato Organizzativo desidero ringraziare l'Associazione Italiana di Psicologia, il CE della sezione di psicologia per le Organizzazioni, coloro che hanno patrocinato e sponsorizzato l'iniziativa e tutti i partecipanti che, con il loro impegno e le loro ricerche, rendono vivo e fecondo il confronto.

Con l'auspicio che queste giornate possano stimolare nuove idee, collaborazioni e prospettive, vi do il benvenuto al congresso e auguro a tutti un'esperienza ricca e stimolante.

*Vincenza Capone
Per il Comitato Organizzativo*

ORGANIZZATO DA

Associazione Italiana di Psicologia (AIP) -Sezione Psicologia per le organizzazioni

Dipartimento di Studi Umanistici -Università degli studi di Napoli "Federico II"

SEDI

*Dipartimento di Studi Umanistici -Università degli studi di Napoli "Federico II", Via Porta di
Massa 1*

Centro Congressi "Federico II", Via Partenope 36

COMITATO SCIENTIFICO

*Lorenzo Avanzi, Barbara Barbieri, Vincenza Capone, Sara Cervai, Laura Dal Corso, Lorenzo
Filosa, Guendalina Graffigna, Dina Guglielmi, Gloria Guidetti, Alessandro Lo Presti, Amelia
Manuti, Giulia Paganin, Ilaria Setti, Silvia Simbula, Paola Spagnoli, Ferdinando Toscano.*

COMITATO ORGANIZZATIVO

*Vincenza Capone, Guido Capaldo, Daniela Caso, Anna Rosa Donizzetti, Cristina Curcio, Assunta
De Rosa, Leda Marino, Danila Molinaro, Chiara Papa, Giovanni Schettino, Maria Francesca
Trocino.*

Segreteria organizzativa: *Raffaele Pasquariello, Ilaria Poderico, Maria Francesca Trocino,
Fabiana Tudisco.*

INDICE

Carriere in trasformazione: il ruolo delle risorse personali e contestuali	31
Supportare il <i>Leisure</i> per Favorire Carriere Sostenibili: Un Modello di Mediazione Seriale con Lavoratori e Lavoratrici in Italia	32
Migliorare l'occupabilità dei laureati: esplorazione delle diverse percezioni legate all'employability attraverso le voci degli studenti e dei professionisti del mercato del lavoro	33
Le Soft Skills Come Strumenti Di Promozione Di Risorse Personali e di Carriera: Uno Studio Su Studenti Universitari	34
Competenze di carriera: una meta-analisi tra antecedenti e risultati	35
L'impatto del mentoring sulle competenze di carriera nella transizione università-lavoro	36
La prospettiva psico-socio-organizzativa nelle dinamiche di conflitto e processi di cambiamento.....	37
Posizionamenti discorsivi e semantiche divergenti: una chiave sistemica per leggere il conflitto aziendale in un'ottica trasformativa	38
Una ricerca-azione per accompagnare il cambiamento della governance di una Cooperativa Sociale di Tipo A	40
Caregiving e collaborazione istituzionale: affrontare la fatica di cooperare per un welfare integrato.....	41
Gli Antecedenti dell'Identificazione Organizzativa.....	43
L'identificazione organizzativa tra antecedenti organizzativi e individuali: il ruolo di pratiche HR e significato del lavoro	45
"Se mi tratti male non mi identifico e me ne vado!". Insicurezza lavorativa, violazione del contratto psicologico, identificazione lavorativa e turnover intention in un modello di mediazione sequenziale.....	46
Dall'incertezza lavorativa al disimpegno verso l'organizzazione: Il ruolo mediatore dell'autostima basata sull'organizzazione e della reputazione aziendale nella relazione trainsicurezza lavorativa e identificazione organizzativa	47
Analisi longitudinale e dalla prospettiva della Teoria dell'Identità Sociale di alcuni potenziali antecedenti dell'identificazione organizzativa	48
La metafora comunitaria come configurazione organizzativa	49
Comunità al centro nella riorganizzazione dei servizi socio-sanitari: il ruolo della Case di Comunità	51
La comunità che non c'è (ancora): tra ingiunzioni retoriche e pratiche trasformative.....	52
Transizioni lavorative sostenibili in contesti fragili: un approccio integrato tra dimensione soggettiva e conoscenza del mercato	53
In pratica, il territorio: riflessioni critiche sulla configurazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e territorio a partire da un caso dell'Est Milanese.....	54
La comunità come pratica: il coordinamento scolastico tra narrazione e realtà.....	55
Prospettive critiche in PLO (Parte 1): Etica e libertà, collusione e soggettività	56
Non essere più complice del capitalismo: Un futuro possibile per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni?	58
Libertà accademica e servitù volontaria.....	59

Soggettività in mutamento nel postantropocene. Donna, uomo e altro per la PLO	60
Ricerca universitaria e riconoscimento del suo valore: Gli accademici tra scientificità e legittimazione dei committenti	61
Prospettive critiche in PLO (Parte 2): Etica e libertà, collusione e soggettività	62
Analysing Meaningful Work in Human–AI Collaborative Environments	64
Nella valle oscura dell'ideologia IT: Insensatezza al lavoro, corpi vulnerabili e sfruttamento	65
Significato del lavoro e disuguaglianze invisibili: la trappola del neoliberismo per i lavoratori appartenenti a categorie protette	66
Ripensando la perdita di senso del lavoro come domanda di sviluppo. Una rielaborazione psicosociologica del problema.....	67
Il lavoro ha perso significato? Una prospettiva fenomenologica sulla disarticolazione e la ricomposizione del senso personale nei contesti organizzativi.....	68
Leadership e trasformazione organizzativa: Sguardi emergenti dal gruppo tematico E-CARE.....	69
Mettere in discussione la leadership: Come il Gender Competence Questioning rafforza gli stereotipi di genere.....	71
Qualità della leadership o autoefficacia lavorativa? Questo è il dilemma: una Latent Profile Analysis sul personale infermieristico di un ospedale del Nord Italia	72
Esplorando l'abilità di perspective-taking dei leader: Implicazioni per la ricerca, la formazione e la consegna del feedback	73
Dalla leadership distruttiva al turnover: il valore di chiarezza di ruolo e inclusione nel comparto sanitario	74
L'altra metà della leadership: la voce maschile nella sfida per la gender equality	75
Dalla robotizzazione all'IA: il lavoro che cambia tra pratiche organizzative e significati individuali	76
Esplorare le opportunità, resistenze e implicazioni dell'automazione fisica e cognitiva: uno studio qualitativo.....	78
I fattori psicologici predittivi delle risposte dei candidati alle valutazioni dei curricula basate sull'IA: una proposta di ricerca	80
Facilitatori e Barriere per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nei processi decisionali manageriali: una revisione sistematica della letteratura	81
Reconfiguring Skills and Ethics in Industry 5.0: Reskilling, Upskilling, and Craftsmanship in Smart Manufacturing.....	82
Social-psychological drivers of sustainability in organizational and group settings for the ecological transition	83
The persuasive power of ingroup minorities in promoting the acceptance of sustainable technologies	85
Strategic stakeholder engagement for bio-based materials: a mixed-method approach	88
When green minds align: organizational knowledge isomorphism as a catalyst for relational capital in Dutch transition firms	89
Competenze in movimento: traiettorie professionali, apprendimento e sviluppo nei contesti odierni di lavoro.....	90
'Cum-petere': una prospettiva psicosociologica sulle competenze nel lavoro precario	91

Processi di co-costruzione di competenze situate in contesto organizzativo ad alta trasformazione	92
Dallo Sport alla Vita: Effetti dell'Allenamento delle Life Skills su Esiti Psicosociali	93
Oltre la Valutazione: una Bussola per seguire le traiettorie professionali	94
Spreco VS valorizzazione delle competenze informali e non formali nelle organizzazioni: uno studio sulla consapevolezza dei professionisti delle Risorse Umane	95
Professionisti della salute tra innovazione e complessità: implicazioni organizzative, psicosociali e professionali nei contesti sanitari contemporanei	96
I cambiamenti psicosociali ed organizzativi nella professione medica: un'indagine epidemiologica sulle percezioni dei medici e dirigenti sanitari in Lombardia	98
Benessere e pratiche lavorative nella telemedicina: un'analisi bibliometrica della letteratura scientifica	99
Prospettive di professionisti sanitari sull'integrazione dell'IA in radiologia medica	100
Leadership in sanità tra valorizzazione e controllo: la relazione con benessere e turnover	101
Who cares for caregivers? Uno studio sul bilanciamento vita-lavoro e la tutela della salute del personale infermieristico	102
Qualità ed effetti del lavoro ibrido: dalle pratiche organizzative flessibili, ai profili dei lavoratori e funzionamento dei team ibridi	103
Mappare il panorama della flessibilità: una network taxonomy delle Flexible Work Arrangements (FWAs)	104
Cosa determina un Lavoro Agile di qualità? Profili, risorse e implicazioni organizzative	105
Fare squadra nel lavoro ibrido: una scoping review	106
Lavoro ibrido di qualità e lavoro in team, quale relazione?	107
Trasformare le intenzioni in azioni, e le idee in pratiche evidence-based valutabili: sfide e opportunità nella ricerca-intervento in psicologia del lavoro e delle organizzazioni	108
Promuovere il Cambiamento: Un intervento "su misura" per Migliorare l'Efficacia Comunicativa e Supportare lo Sviluppo Organizzativo nella Pubblica Amministrazione	110
Progettare interventi a sostegno della qualità della vita lavorativa degli operatori sanitari nel pronto soccorso in Italia: Evidenze dal progetto WORRIED	111
Smart Digital Monitoring Systems: un approccio partecipativo e multimodale per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nel contesto accademico	112
Digital trust building competence: An intervention for leaders in telework	113
To feedback or not to feedback? Valutando gli esiti sui team di un intervento quasi-sperimentale per migliorare l'ambiente psicosociale tramite lo sviluppo dei superiori	114
Transizioni sostenibili: modelli, interventi ed evidenze per sostenere gli studenti nei primi stadi della carriera	127
Oltre il matching: potenzialità e limiti degli applicativi digitali nella transizione università-lavoro	128
Promuovere competenze orientative e benessere nel personale docente per sostenere le transizioni. Uno studio preliminare su docenti di scuola secondaria di II grado e università	129
Aspirazioni, percezioni e realtà: un'indagine sull'impatto dell'esperienza didattica sull'employability percepita degli studenti universitari	130

Interconnessioni dinamiche tra risorse di carriera degli studenti universitari e successo accademico sostenibile: un'analisi tramite Latent Change Score Model	131
Accettazione o integrazione? Competenze digitali e atteggiamenti nei confronti della tecnologia al lavoro	132
L'uso dell'Intelligenza Artificiale Generativa per la Ricerca di Lavoro: Uno studio di mediazione moderata.....	134
Quattro modi di guardare l'IA: Un approccio person-centered all'accettazione tecnologica	135
Validazione di una scala per la misurazione degli atteggiamenti degli operatori sanitari nei confronti della telemedicina: TELETO, uno studio multicentrico sul territorio piemontese.....	136
Digital Stress-Preventive Management Competencies: Definition, Identification and Tool Development for Research and Practice.....	137
Profili di adattamento digitale e transizioni longitudinali: implicazioni per il recupero e il conflitto lavoro-vita.....	138
Il potere dei luoghi e della natura al lavoro: promozione del benessere e della sostenibilità al lavoro	139
Il RestPod: un intervento biofilico per la rigenerazione psicologica e la riduzione dello stress nei contesti lavorativi.....	140
Co-progettare la sostenibilità con i lavoratori attraverso interventi di eco-nudging in azienda...	141
Elementi Naturali e Burnout Lavorativo: Il Ruolo Moderatore e Mediatore tra Carico Cognitivo, Emotivo e Benessere	142
Stare in ufficio: La progettazione degli ambienti di lavoro come risorsa per il benessere organizzativo	143
Effetti ambientali sul tecnostress e il ruolo del senso del sé: un'indagine longitudinale a due ondate su studenti universitari italiani.....	144
Star bene e star male in accademia: Specificità e differenze tra ruoli lavorativi	145
Ruoli accademici e benessere: un confronto tra ricercatori e professori.....	147
Come misurare il benessere dei dottorandi? Un'analisi sistematica degli strumenti self-report..	148
Qualità della vita lavorativa di professori e ricercatori universitari STEM. Un'analisi di profili latenti in chiave diacronica	149
Benessere in Accademia: uno Strumento per Valutare il Rischio di Stress Lavoro-Correlato nel Personale Docente in una Prospettiva Multi Metodo	150
Working Smarter: Un'indagine sul lavoro da remoto del Personale Tecnico-Amministrativo nell'Università.....	151
Voci, percorsi, pratiche: approcci qualitativi alle narrazioni di carriera e agli interventi organizzativi.....	152
CONTRIBUTI	153
Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione: un'analisi qualitativa su sfide e opportunità	153
Insieme per il lavoro: una lettura qualitativa dei bisogni occupazionali attraverso il metodo degli Idealtipi.....	154
Analysing Employment Trajectories through Ideal Types: A Critical Realist Methodological Contribution.....	155
“Io sono”: dalla narrazione di sé alla costruzione di identità professionali	156

Sostenibilità della carriera tra giovani e giovani adulti: risorse personali e contesti in transizione.	157
Il ruolo del supporto percepito dagli insegnanti nello sviluppo di una carriera sostenibile: il contributo della prospettiva futura di carriera nei preadolescenti.....	159
Transizione Sostenibile al Lavoro per Studenti e Studentesse con DSA: il Ruolo delle Sfide Percepite e dei Comportamenti di Carriera.....	160
Il Ruolo dell'Apprendimento Informale nello Sviluppo della Sostenibilità di Carriera in Studenti Universitari	161
Contestualizzare la fase iniziale della carriera: Un'analisi cross-country sull'insicurezza di carriera e sul coping.....	162
Il significato del lavoro oggi: valori personali, motivazione e transizioni identitarie.....	163
Il significato del lavoro oggi: un'esplorazione qualitativa nel contesto italiano	165
Dal Life Crafting al Work Engagement: il significato del lavoro come risorsa chiave nelle professioni di cura.....	166
Tra ambizione e disillusione: Valori personali, significati del lavoro e soddisfazione nei giovani di una provincia italiana.....	167
I significati attribuiti ad una carriera di successo possono influire sull'employability? Il ruolo della percezione di autoefficacia nel processo di career decision-making	168
Insicuro chi? Un'analisi person-centred su valori, centralità del lavoro e credenze meritocratiche nei giovani adulti.....	169
Nuove forme di lavoro, nuove forme di recupero psicologico. Strategie per il mantenimento del benessere organizzativo a livello individuale, relazionale e organizzativo	170
Ruminazione e percezione del carico di lavoro nel setting lavorativo ibrido: un'analisi comparativa tra giovani e adulti senior	171
L'impatto dell'orientamento causale generale sulla soddisfazione dei bisogni psicologici di base e sul recovery nel lavoro ibrido: Uno studio diadico leader-follower	172
Eventi significativi nella relazione capo-collaboratore e il loro impatto su recovery e benessere: uno studio di diario	173
Recovery from Work: concettualizzazione ed esplorazione del clima organizzativo per il recupero	174
COMUNICAZIONI ORALI	175
Sotto attacco, ma non senza difese: risorse psicologiche per fronteggiare scortesia e aggressione nei contesti sanitari.....	176
La "cultura organizzativa insana" post pandemia: effetti della leadership tossica e il ruolo dei comportamenti incivili sulla giustizia organizzativa percepita in lavoratori del contesto sanitario .	177
Playful Work Design e conseguenze positive nel contesto lavorativo: una network analysis	178
L'impatto dell'IA generativa nella professione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni....	179
La parametrizzazione delle competenze trasversali nei procedimenti concorsuali della PA.....	180
Esplorare l'impatto dell'IA sulla sicurezza psicologica nel lavoro: primi risultati di un'indagine nazionale.....	181
ADHD e disoccupazione: il peso delle comorbidità e dei fattori protettivi - una revisione narrativa	182

Microaggressioni sessiste e comportamenti non etici sul lavoro: il ruolo mediato dell'autocompassione e il doppio effetto moderatore di misoginia interiorizzata e supporto organizzativo percepito	183
Etica, cura e identità: uno studio qualitativo fenomenologico sul vissuto professionale dei deathcare workers	184
L'ibridazione professionale nei contesti sociosanitari: il progetto "Caregiver Bergamo - Accanto a chi si prende cura"	185
Navigating the Healthcare Workplace as LGBTQ+: A Systematic Review of Well-Being, Challenges, and Support Mechanisms	186
Formazione e segnali deboli: il ruolo dell'apprendimento organizzativo per la sicurezza dei lavoratori negli ospedali.....	187
Validità predittiva della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS): risultati di uno studio longitudinale.....	188
Essere strategici dall'interno: il ruolo delle percezioni e del coinvolgimento nel cambiamento della funzione HR	189
Profili di rischio e antecedenti della turnover intention: uno studio in un'azienda di trasporto pubblico	190
The Mediating Role of Career Calling on the Relation between Person-Environment Fit and Organizational Identification	191
Oltre la pratica: misurare la riflessività sulle emozioni, profili e relazione con il trasferimento dell'apprendimento	192
Comportamenti che potenziano i team e Organizational Citizenship Behaviours: il Playful Work Design come meccanismo psicologico	193
"Non è (solo) un gioco: una narrative review del Playful Work Design"	194
Profili di richieste e risorse lavorative nelle forze armate italiane.....	195
Esposizione ad aggressioni, rischi e risorse psicosociali: evidenze da un'indagine mixed-method sugli autisti del trasporto pubblico di Palermo.....	196
Costruire solidarietà lavorativa: nuove forme di mobilitazione ed empowerment nel lavoro che cambia.....	197
Lean management e pilastro sociale: un caso studio sull'engagement dei lavoratori e il cambiamento operativo in una PMI manifatturiera italiana	198
Collaborative Robots Adapting Their Behavior Based on Workers' Psychological States: A Systematic Scoping Review	199
Organizzare la solidarietà lavorativa: definizione, meccanismi abilitanti ed impatti. Una Scoping Review.....	200
Rientro al lavoro e linfedema: il ruolo dell'ottimismo e dell'autoefficacia	201
Chi cerca trova: ottimismo e autoefficacia nella relazione tra identità educativa e benessere.....	202
Dinamiche emotive al lavoro: Come l'autoefficacia emotiva regolativa e la positività possono moderare l'impatto dell'inerzia delle emozioni negative sulla soddisfazione lavorativa	203
Enjoy it! Virtual try-on in cosmetica, il ruolo di Enjoyment e Informativeness sull'esperienza del consumatore	204
Tra convergenze e divergenze: uno sguardo sul rapporto lavoratori-organizzazioni	205

Lo scambio leader–membro (LMX) e l’adattamento alla modalità di lavoro come fattori protettivi contro l’esaurimento e l’intenzione di turnover: un modello di doppia mediazione	206
Come stanno i medici di medicina generale? Criticità e risorse dei medici di famiglia nel Nord Italia	207
Taking care of the surgical team. A content analysis of surgical team members’ interviews on coping strategies and emotions during tense situations.....	208
Understanding why employees cyberloaf: A multilevel validation of the Motivations for Cyberloafing Scale.....	209
Job Insecurity 2.0: una scoping review nell’era dell’intelligenza artificiale	210
Intenzione di Acquisto di Upcycled Food in Italia: Un’Applicazione dell’Health Belief Model	211
Il contributo INAIL nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali connessi al lavoro da remoto e all’innovazione tecnologica	212
L’implementazione del modello delle Scuole che Promuovono Salute: Una scoping review degli strumenti di misura delle strategie di promozione della salute nelle organizzazioni scolastiche	213
Dalla cura di sé al benessere organizzativo: il ruolo del recovery e del clima di salute aziendale	214
Engagement e burnout: profili latenti di benessere occupazionale negli insegnanti attraverso un approccio person-centered	215
L’evoluzione della metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato: esperienze di ricerca ed integrazioni degli strumenti	216
Uso eccessivo dello smartphone, distrazione e benessere: un confronto tra generazioni.....	217
Il benessere della comunità studentesca universitaria. Analisi esplorativa dell’Università di Venezia	218
Visualizzare, Investire e Allenare l’AI mindset: l’avvio di una ricerca-azione	219
Gendered ageism e inclusività nei luoghi di lavoro: il ruolo della compassion verso sé e gli altri	220
Disconnessione dal lavoro: un approccio ai rischi psicosociali per un’analisi comparativa delle politiche sul diritto alla disconnessione nei Paesi europei.....	221
Interpretazione simultanea da remoto e carico cognitivo: un’analisi neurofisiologica sull’impatto dei computer-assisted interpreting tool	222
Presenza vs Ricerca di Calling: Effetti Differenziali sulle Dimensioni del Flow.....	223
Malattie Limitanti di Lunga Durata e Lavoro: Disuguaglianze e Predittori Psicosociali dall’Indagine Europea sulla Salute (2019)	224
Shaping Sustainable Careers through Performance Management: The Role of Leadership and Feedback Orientation.....	225
Sviluppo della motivazione e rendimento accademico: evidenze longitudinali su autoefficacia, motivazione e valutazioni oggettive.....	226
"Non ho chiuso occhio": Un’indagine experience sampling su pensiero perseverativo, recupero dal lavoro, burnout e qualità del sonno valutata tramite attigrafia e attività cardiaca.....	227
L’impatto dell’uso dell’IA e del feedback ricevuto sulla valutazione del compito e sull’autoefficacia: uno studio quasi-sperimentale.....	228
L’impatto del Boss Phubbing sul burnout nei dipendenti pubblici: il ruolo moderatore del coinvolgimento e dell’attaccamento al lavoro	229
Oltre l’incertezza: Un’indagine sui fattori connessi al processo di costruzione della carriera degli studenti universitari	230

Stare bene in università: analisi quantitativa sul benessere lavorativo tra il personale amministrativo e accademico	231
Rafforzare la resilienza organizzativa: una nuova scala per misurare le strategie contro il technostress	232
La trasmissione dei valori lavorativi nei contesti a recente immigrazione. Un confronto tra prime e seconde generazioni	233
Network Analysis del benessere studentesco all'Università Ca' Foscari di Venezia: la relazione tra SEB Skills e PERMA.....	234
Come il Quiet Ego può sostenere l'impegno lavorativo e il coinvolgimento affettivo nelle professioni d'aiuto: il ruolo di mediazione delle risorse lavorative e delle strategie di coping proattivo.....	235
Cibo, identità e longevità: verso una progettazione psicologicamente sostenibile degli alimenti per la terza età	236
Promuovere la prescrizione appropriata tramite interventi educativi di antimicrobial stewardship: un'analisi della letteratura.....	237
Le barriere invisibili: una visione concettuale e multilivello sui bias di genere nel contesto lavorativo	238
Percezione del comfort termico e benessere lavorativo: un'analisi stagionale integrata con dati da sensori ambientali.....	239
Job Crafting: An Open-Science Psychometric Network Analysis in Spanish Workers	240
Sfide narrative nelle fasi dell'engagement nelle pratiche preventive: la prospettiva dell'Iterative Situated Engagement.....	241
Psicologia del Lavoro in Campania: Risultati del Primo Censimento Regionale, Daniela Osterini e gruppo di lavoro OPRC	242
MINI TALK	243
Benessere e vulnerabilità nel lavoro scolastico: uno studio su carico, esaurimento emotivo e intenzione di turnover	244
Percezioni delle microaggressioni di genere nei luoghi di lavoro: un'indagine sulle dinamiche organizzative	245
Azioni negative in lavoratori migranti – Uno studio pilota all'interno del progetto SOLEIL	246
Attaccamento al posto di lavoro: quali implicazioni per il benessere organizzativo?	247
Competenze trasversali in prima linea: uno studio esplorativo nei reparti di emergenza sanitaria	248
Ripensare l'efficacia comunicativa del referto medico: un'indagine qualitativa etnografica tra pazienti e caregiver in epatologia	249
Ambiente di lavoro tossico e rischio aggressioni: una ricerca nel settore sanitario italiano.....	250
Il contributo della resilienza nella prevenzione dei rischi comportamentali: uno studio su burnout e sicurezza tra medici e infermieri.....	251
Lo sviluppo della fiducia nei team ibridi e in presenza e i suoi effetti su benessere e performance..	253
Visitatori virtuali, emozioni reali: come la psicologia dei consumi può promuovere l'accessibilità culturale.....	254
Interventi di digital health education per l'antimicrobial stewardship: una revisione sistematica degli effetti su conoscenze e comportamenti	256
Un'analisi qualitativa del project management accademico nel Sud Italia: criticità e prospettive di miglioramento	257

Ottimizzare la prestazione: Esiti di un protocollo di training per gli Esport	258
Comunicare il rischio: una meta-analisi sull'impatto psicologico-sociale dei media nei disastri naturali	259
Feedback and Perceived Performance in Developing Career Calling	260
Promuovere la responsabilità sociale: L'impatto delle amicizie intergenerazionali sul posto di lavoro	261
Comunicare efficacemente con il paziente anziano in ambito ospedaliero: il ruolo del gendered ageism e dell'ageism	262
Approcci partecipativi nei servizi sociosanitari: una scoping review	263
WORKSHOP	264
AUTORI	268

TEMA DEL CONGRESSO

Il XXI Congresso di Psicologia per le organizzazioni che si terrà a Napoli dal 25 al 27 settembre 2025 vuole porre l'accento ancora una volta sul cambiamento organizzativo, come sfida per il lavoro e le organizzazioni. Un cambiamento come modifica dello status quo. Un cambiamento orientato verso la progettazione di un nuovo modo di guardare alle organizzazioni e al lavoro alla luce della rivoluzione sociale e digitale che stiamo vivendo e che impone di agire tempestivamente.

Ci siamo lasciati alle spalle la pandemia da COVID 19 e la riorganizzazione post pandemia, che hanno però modificato i processi organizzativi, il senso del lavoro e l'identità lavorativa, traghettandoci verso una nuova fase – di solo apparente relativa stabilità – che riconosce ora più che mai il ruolo della psicologia nei processi organizzativi.

Numerosi sono infatti i cambiamenti e le sfide a cui, in questa fase di calma apparente, la psicologia per le organizzazioni è chiamata a rispondere: si pensi al ruolo dell'intelligenza artificiale nei processi lavorativi e di apprendimento, alla valutazione delle competenze trasversali nelle PA, al benessere del lavoratore e ai processi di inclusione, allo sviluppo di carriera dopo il career shock e alla ricerca della sostenibilità, oramai imprescindibile per la sopravvivenza dell'uomo e delle organizzazioni.

Come studiosi e operatori siamo chiamati a mettere in discussione lo status quo, a ripensare il rapporto uomo-macchina e porre al centro delle organizzazioni le persone e il loro benessere.

Il congresso avrà sede a Napoli, una città da sempre legata alle sue radici e alla sua identità, che però più di altre, in questi anni, è stata attraversata da un turbinio di cambiamento dai molteplici risvolti.

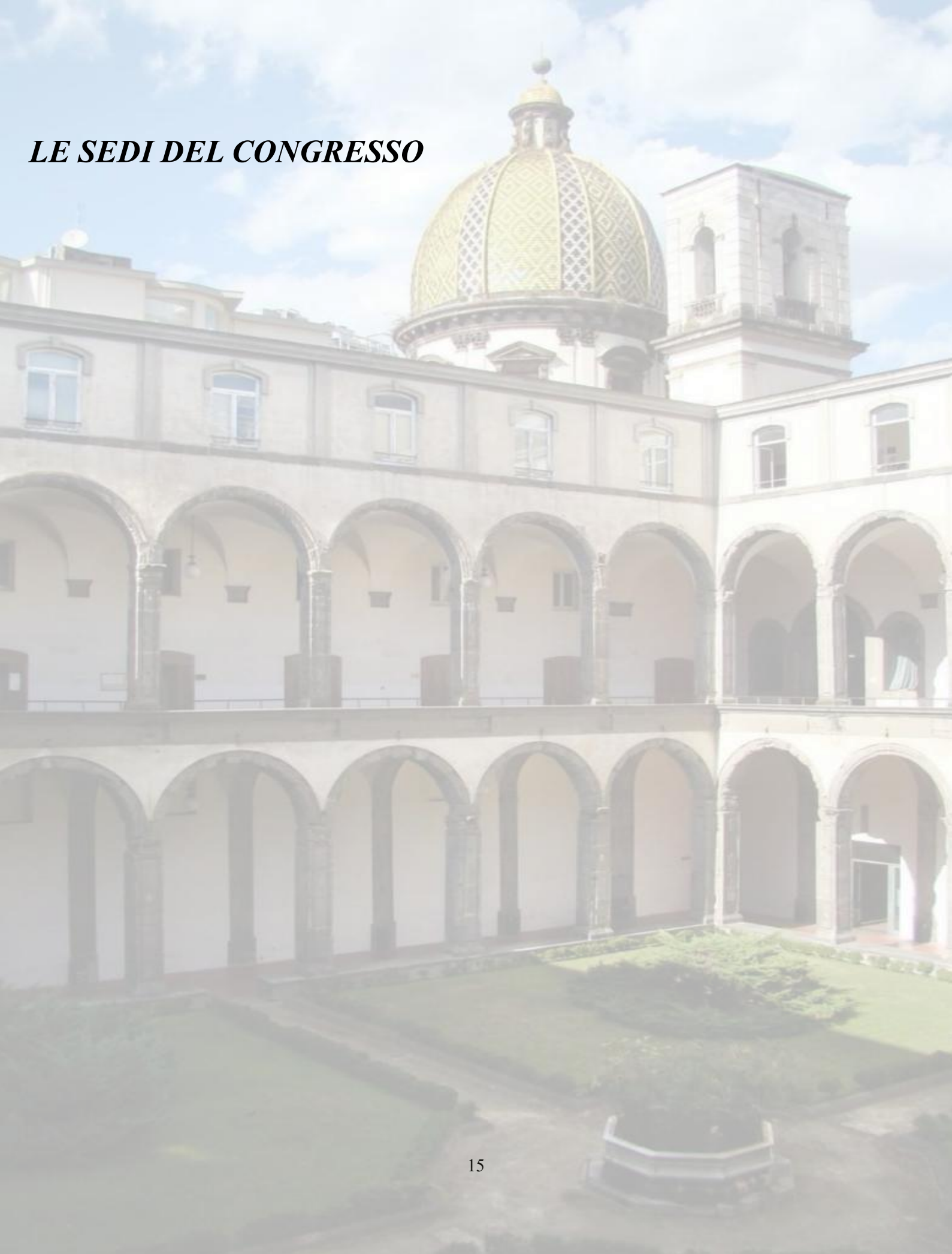
Entro tale cornice, il congresso si pone l'obiettivo di discutere dei cambiamenti che stiamo vivendo, quelli che ci dicono che il futuro è già qui, e che impongono alla psicologia per le organizzazioni di ripensare alla cultura organizzativa e al lavoro. Il congresso si propone come sede di discussione di prospettive innovative, processi di progettazione e nuove visioni circa l'essere e il fare organizzazione, per affrontare le sfide degli scenari lavorativi contemporanei.

Il Congresso accoglierà, come sempre, simposi tematici proposti e organizzati da soci e socie della Sezione, così come sessioni di comunicazioni orali inerenti alle tematiche congressuali.

Nel corso del Congresso verranno conferiti il Premio per la miglior tesi di dottorato, il Premio per il miglior articolo scientifico e il Premio per il miglior contributo presentato al congresso.

Vi sarà inoltre l'intervento in plenaria della young keynote speaker individuata dal Comitato Scientifico del Congresso 2025.

LE SEDI DEL CONGRESSO





Dipartimento Studi Umanistici, Università degli studi di Napoli “Federico II”

Il XXI Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni si svolgerà dal 25 al 27 settembre 2025 presso l'Università degli Studi di Napoli “Federico II”. L'inaugurazione del Congresso si terrà alle ore 10.30 presso l'Aula Piovani del Dipartimento di Studi Umanistici (via Porta di Massa 1 – Napoli).

Maggiori informazioni su questa sede possono essere trovate al seguente link:

<https://www.unina.it/chi-siamo/convento-sanpietro-martire>

Centro Congressi “Federico II”

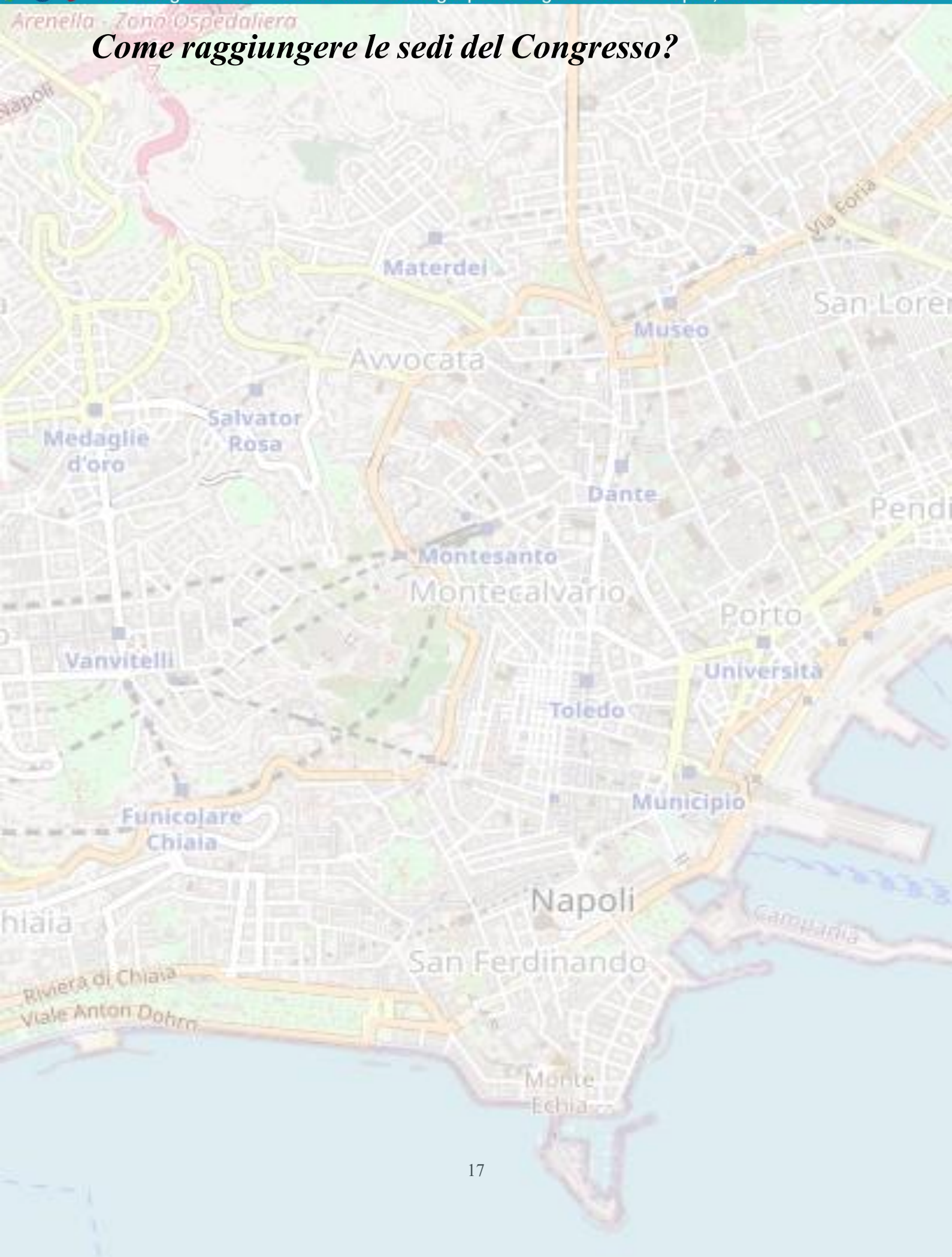
La chiusura del Congresso si terrà il giorno 27 settembre presso il Centro Congressi di via Partenope (via Partenope, 36 – Napoli).

Maggiori informazioni su questa sede possono essere trovate al seguente link:

<https://www.unina.it/chi-siamo/edificio-di-via-partenope>



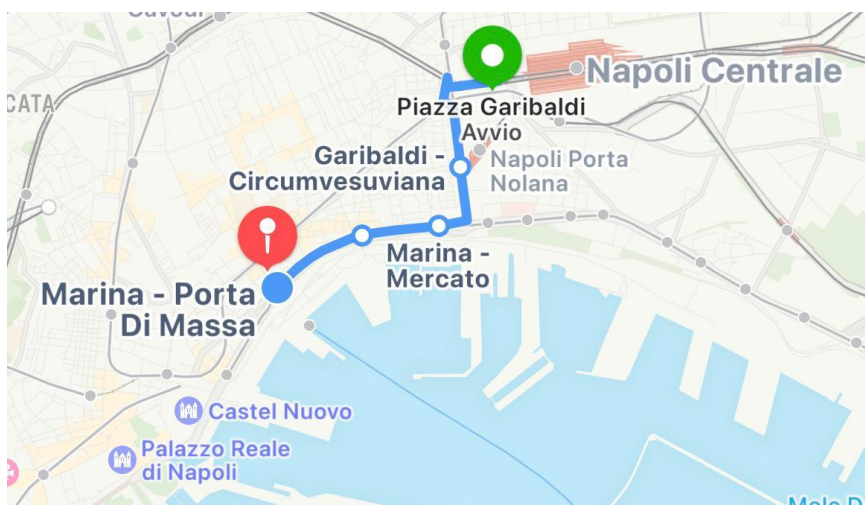
Come raggiungere le sedi del Congresso?



Dipartimento di studi Umanistici (Via Porta di Massa, n 1):

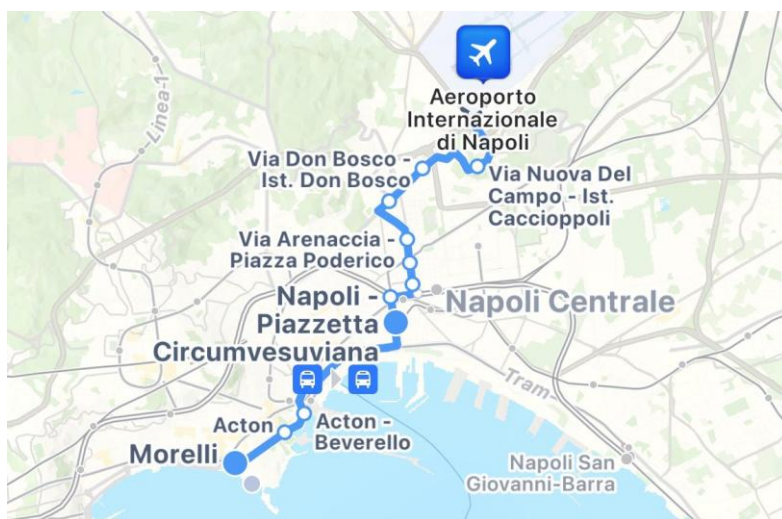
Dalla Stazione dei treni di Napoli, Piazza Garibaldi

- **Metropolitana** (consigliata perché più veloce e meno soggetta al traffico cittadino): utilizzare **la linea 1** della Metropolitana in direzione Piscinola, scendere alla fermata *Università*. Proseguire a piedi lungo Corso Umberto e svoltare a destra in via Porta di Massa. Il prezzo del biglietto è di €1,50 per la corsa singola e €4,50 per il giornaliero. Per l'acquisto dei biglietti, è possibile utilizzare l'app UnicoCampania (<https://www.unicocampania.it/app-unico-campania#>) o rivolgersi alle rivendite autorizzate.
- **Autobus**: recarsi allo stazionamento degli autobus ANM (Azienda Napoletana Mobilità) ed utilizzare la linea R2 oppure la linea 202 fino alla penultima fermata di Corso Umberto I. Da qui proseguire a piedi per pochi metri e svoltare a sinistra in via Porta di Massa. I prezzi dei biglietti per gli autobus gestiti dall'ANM sono di €1,30 per la corsa singola e di €4,50 per il giornaliero. Per l'acquisto dei biglietti, è possibile utilizzare l'app UnicoCampania (<https://www.unicocampania.it/app-unico-campania#>) o rivolgersi alle rivendite autorizzate.
- **A piedi**: camminare per circa 20 minuti lungo Corso Umberto I e svoltare a sinistra in via Porta di Massa



Dall'Aeroporto di Napoli (Capodichino)

- Servirsi della **Linea Alibus** e scendere alla fermata Immacolatella/ Porta di Massa. Il biglietto costa €5 e ha una validità di 90 minuti dalla prima convalida. È possibile acquistarlo presso rivendite autorizzate, come il Sun Store Tabacchi in aeroporto, o direttamente a bordo senza sovrapprezzo, se ci sono posti disponibili. Le navette partono ogni 15-30 minuti, con un tempo di percorrenza di circa 20 minuti.



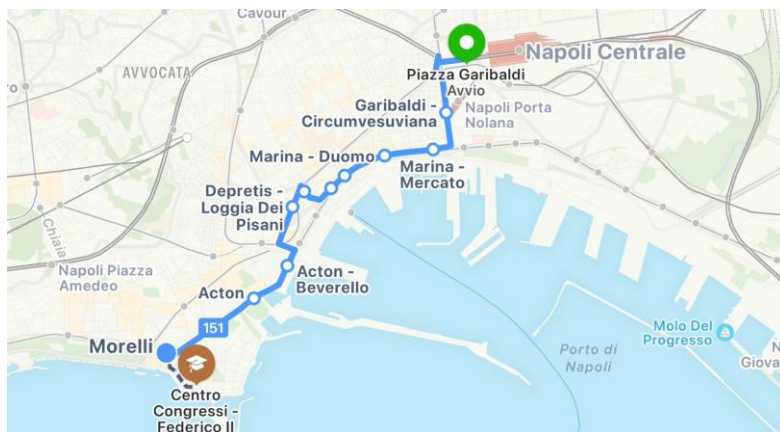
Dall'Autostrada

- **Provenienti da Nord:** dalla A1, prendere l'uscita Napoli Centro e proseguire per circa un km. Quindi prendere l'uscita Napoli Centro e proseguire per 1 km. Svoltare a destra in via Brin dove è possibile parcheggiare la macchina nel parcheggio Brin, per poi servirsi del trasporto pubblico ANM antistante, su Via Alessandro Volta, e proseguire in autobus fino all'ultima fermata di via Nuova Marina. Attraversare la strada ed imboccare via Porta di Massa.
- **Provenienti da Sud:** dalla A3, prendere l'uscita Napoli Centro e proseguire per circa un km. Quindi prendere l'uscita Napoli Centro e proseguire per 1 km. Svoltare a destra in via Brin dove è possibile parcheggiare la macchina nel parcheggio Brin, per poi servirsi del trasporto pubblico ANM antistante, su Via Alessandro Volta, e proseguire in autobus fino all'ultima fermata di via Nuova Marina. Attraversare la strada ed imboccare via Porta di Massa.

Centro Congressi di via Partenope 36:

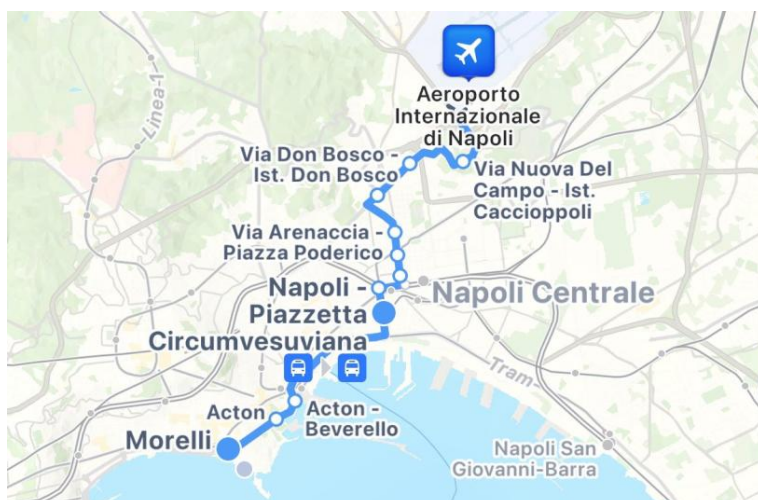
Dalla Stazione dei treni di Napoli, Piazza Garibaldi

- **Autobus:** recarsi allo stazionamento degli autobus ANM ed utilizzare la linea 151 fino alla fermata di *via Morelli*. Da qui proseguire a piedi per pochi metri e svoltare a sinistra in via Partenope.
- **Metropolitana:** utilizzare la linea 1 della Metropolitana in direzione Piscinola, scendere alla fermata *via Toledo*. Proseguire a piedi per circa 15 minuti per giungere a via Partenope.



Dall'Aeroporto di Napoli (Capodichino)

- Servirsi della Linea Alibus e scendere alla fermata Immacolatella/ Porta di Massa. Raggiungere via Marchese Campodisola e da qui utilizzare la linea 151 degli autobus ANM fino alla fermata di via Morelli. Da qui proseguire a piedi per pochi metri e svoltare a sinistra in via Partenope. In alternativa, utilizzare la linea 1 della Metropolitana in direzione Piscinola e scendere alla fermata via Toledo. Proseguire a piedi per circa 15 minuti per giungere a via Partenope.



Dalla sede di via Porta di Massa

- **Autobus:** recarsi in via Marchese Campodisola ed utilizzare la linea 151 degli autobus ANM fino alla fermata di Piazza Vittoria. Da qui proseguire a piedi per pochi metri e svoltare a sinistra in via Partenope.
- **Metropolitana:** utilizzare la linea 1 della Metropolitana in direzione Piscinola e, dalla fermata Università, scendere alla fermata via Toledo. Proseguire a piedi per circa 15 minuti per giungere a via Partenope.
- **In taxi:** sono disponibili i taxi cittadini per raggiungere le sedi precedentemente indicate. Il costo di una corsa all'interno della città varia tra circa €10 e €15, in funzione delle condizioni del traffico. È possibile usufruire del servizio taxi presso lo stazionamento di Piazza Garibaldi o contattando direttamente le seguenti agenzie di radio taxi operanti in città:
 - Consortaxi: 0812222
 - Consorzio Taxi Napoli: 0818888
 - Radio Taxi Napoli: 0815564444
 - Radio Taxi La Partenope: 0810101

COME RAGGIUNGERE LE AULE?

Il convegno avrà luogo nei giorni 25 e 26 settembre presso il Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli "Federico II".

Come raggiungere le aule??

- **AULA PIOVANI** (aula Magna): l'aula si trova nel cortile superiore della sede. Per raggiungerla è possibile utilizzare la Scala C e salire al 2° piano (3° livello).
- **AULA Salvatore BATTAGLIA (ex DSU 1)**: per raggiungere l'aula è necessario utilizzare la Scala C e salire al 3° piano (5° livello).
- **AULA Elisa FRAUENFELDER (ex DSU 2)**: per raggiungere l'aula è necessario utilizzare la Scala C e salire al 3° piano (5° livello).
- **AULA DSU 3**: Per raggiungere l'aula è necessario utilizzare la Scala C e salire al 2° piano (4° livello).
- **AULA DSU 4**: Per raggiungere l'aula è necessario utilizzare la Scala C e salire al 2° piano (4° livello).
- **AULA DSU 5**: Per raggiungere l'aula è necessario utilizzare la Scala C e salire al 2° piano (4° livello).

PREMI

Premio APCO “La Persona è futuro” 2025

APCO – Associazione Professionale Italiana dei Consulenti di Management, in collaborazione con l’Università degli Studi di Napoli Federico II, bandisce il premio “**La Persona è futuro**” per il miglior articolo scientifico sul tema: *“People Management: scelta di comunicazione o cambio di paradigma nella gestione delle relazioni con le persone nelle organizzazioni*

Il premio consiste nella:

- **partecipazione gratuita allo Executive Smart Master APCO – Innovation Management;**
- **adesione ad APCO come socio Aderente, con quota gratuita per il primo anno.**

La premiazione avverrà in occasione dell’Assemblea di sezione 2025.



Premio AIP “Migliore tesi di dottorato in Psicologia del lavoro e delle organizzazioni 2025”

AIP – Sezione di Psicologia per le Organizzazioni bandisce due premi dell’ammontare di **500 €** cadauno per la migliore tesi di dottorato in psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

La premiazione avverrà in occasione della giornata finale del congresso.



Premio AIP “Miglior articolo scientifico” 2025

AIP – Sezione di Psicologia per le Organizzazioni bandisce due premi dell’ammontare di 500 € cadauno per il miglior articolo pubblicato nel 2025 da un/a socio/a affiliato/a.
La premiazione avverrà in occasione della giornata finale del congresso.



Premio AIP “Miglior contributo scientifico presentato al Congresso 2025”

AIP – Sezione di Psicologia per le Organizzazioni bandisce due premi dell’ammontare di 500 € cadauno per il miglior contributo scientifico (presentazione orale o poster) presentato da un/una “giovane ricercatore/ ricercatrice” al prossimo Congresso (25-27 settembre 2025).

La premiazione avverrà in occasione della giornata finale del congresso.



Alla scoperta di Napoli



Cosa visitare a Napoli?



Conosciuta anche come la città Partenopea, per le sue origini mitologiche legate alla sirena Partenope, Napoli è celebre per il suo centro storico dichiarato Patrimonio dell'UNESCO, le sue bellezze paesaggistiche, le arti figurative e musicali e la tradizione culinaria.

La città si estende tra il mare e il Vesuvio, vulcano simbolo della città, con un panorama che abbraccia il Golfo, le isole di Capri, Ischia e Procida e la penisola sorrentina.

La visita di Napoli inizia dal suo centro storico, un vero e proprio museo a cielo aperto, dove ogni vicolo e piazza raccontano secoli di storia. Il cuore pulsante della città è Spaccanapoli, l'arteria che divide il centro in due e lungo la quale si incontrano monumenti iconici come il Duomo di San Gennaro, custode del sangue del patrono, il Monastero di Santa Chiara con il suo celebre chiostro maiolicato, e la Cappella Sansevero, famosa per il Cristo Velato, capolavoro di scultura.



Salendo sulla collina del Vomero, raggiungibile con la funicolare, si trova Castel Sant'Elmo, una fortezza medievale da cui ammirare una vista spettacolare su tutta la città e il Golfo. Poco distante, la Certosa di San Martino, ex monastero certosino oggi adibito a museo, offre un viaggio tra arte, storia e cultura partenopea.

Il lungomare di Napoli, da Mergellina a via Partenope, rappresenta un altro punto nevralgico della città, perfetto per una passeggiata che incontra l'imponente Castel dell'Ovo, avvolto nella leggenda.

La città offre un patrimonio culturale di primo piano: dal Museo Archeologico Nazionale, uno dei più importanti al mondo per l'arte greco-romana, al Museo di Capodimonte, che ospita capolavori di artisti come Caravaggio, Tiziano e Raffaello e Artemisia Gentileschi. Capitolo a parte, poi, sono le ceramiche da tutto il mondo site sempre in Capodimonte.

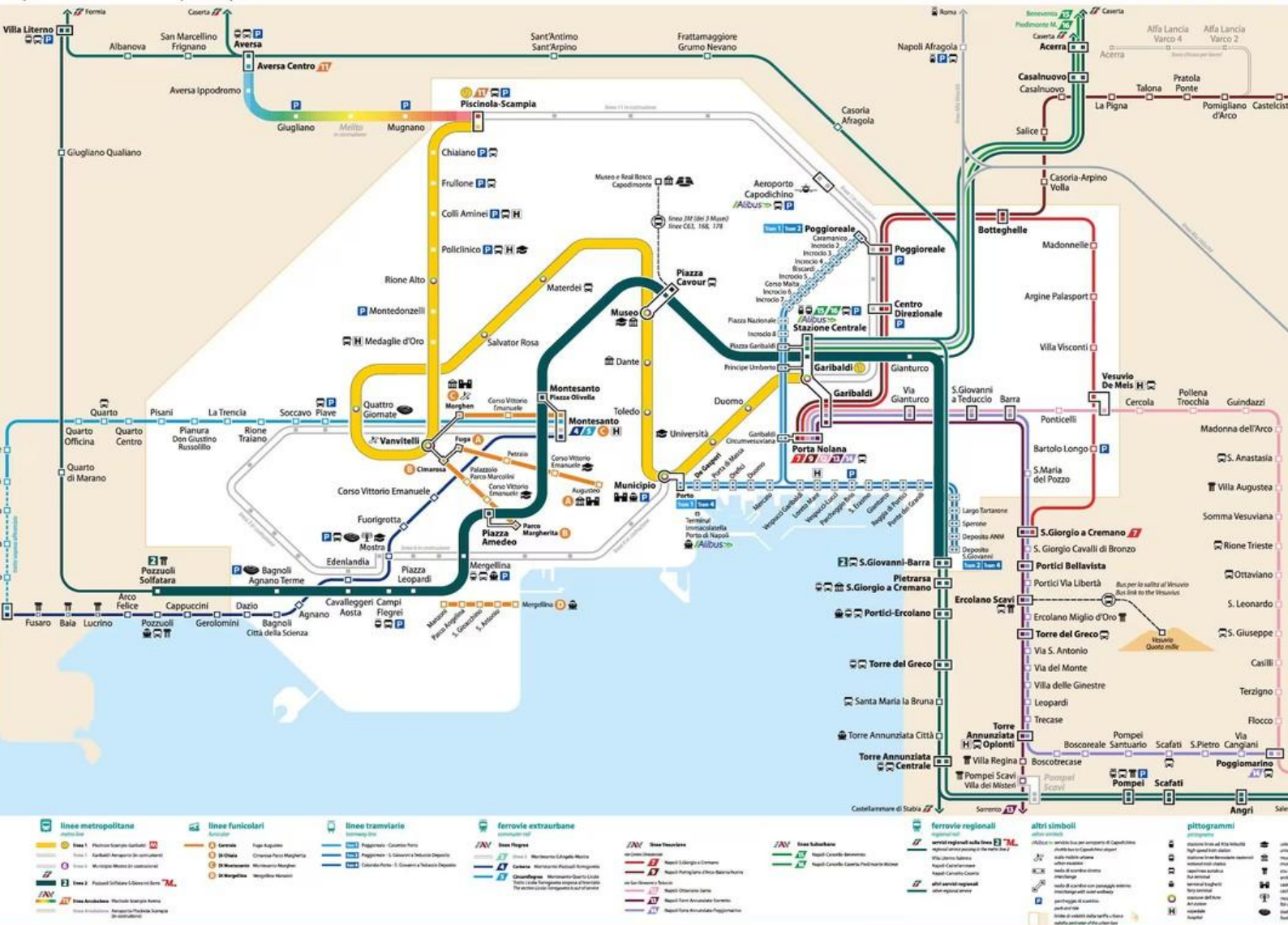
Come muoversi a Napoli

Anche il leitmotiv della mobilità cittadina risiede nell'arte. La rete di trasporti partenopei offre numerose opzioni per visitare la città. La metropolitana Linea 1, in particolare, rappresenta un vero gioiello artistico: detta anche "Metro dell'Arte", include stazioni come Toledo e Chiaia, di nuovissima fattura e premiate come tra le più belle al mondo. Funicolari (antichissimo mezzo di trasporto peculiare della città), treni quali la Cumana e la Circumvesuviana completano, insieme con tram e autobus, il sistema di trasporto pubblico, rendendo agevole raggiungere ogni quartiere della città e anche gli affascinanti comuni limitrofi da Pompei ed Ercolano a Bacoli e Monte di Procida.

Per informazioni su Napoli e dintorni, risorse e app consultare il portale ufficiale di Turismo Napoli <https://www.visitnaples.eu/>

Mapa della rete integrata di metropolitane e linee regionali della città di Napoli

Rapid transit network map of Naples



Cena Sociale

 26 settembre 2025 - Club Nautico della Vela, Napoli

Nel cuore del Golfo di Napoli, tra mare, storia e bellezza, la cena sociale del XXI Congresso della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni si terrà in una location d'eccezione: il Club Nautico della Vela, luogo simbolo dell'eleganza e della tradizione marinara partenopea.

Sarà un'occasione preziosa per incontrarsi, dialogare, creare connessioni e concludere la giornata in un'atmosfera suggestiva, tra sapori autentici e panorami mozzafiato.



Attività sociale

 26 settembre 2025 – Monte Echia

Il Monte Echia, accessibile tramite l'omonimo ascensore, ha un meraviglioso belvedere che consente di ammirare il panorama mozzafiato dell'intera città di Napoli: da Capodimonte al Vesuvio, da Sorrento a Capri, da Castel dell'Ovo a Posillipo. Durante la visita guidata potrete scattare una iconica foto del golfo al tramonto ed ascoltare la suggestiva storia della fondazione dell'antica città di Partenope denominata in seguito Neapolis.





SIMPOSI

Carriere in trasformazione: il ruolo delle risorse personali e contestuali

Proponente

Assunta De Rosa^{1,2}

¹*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

²*Department of Management and Organization, Vrije Universiteit Amsterdam*

Discussant

Amelia Manuti¹

¹*Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione, Università degli studi di Bari.*

A seguito degli importanti cambiamenti che hanno caratterizzato il mercato del lavoro negli ultimi anni, la carriera non è più intesa come una sequenza lineare di tappe professionali, ma come un processo dinamico che intreccia risorse personali, contesti educativi e organizzativi. L'incertezza, la flessibilità e l'ibridazione dei percorsi lavorativi richiedono oggi un ripensamento profondo dei modelli tradizionali di sviluppo professionale, nonché una maggiore attenzione verso le risorse personali e contestuali. In questo scenario, diventa sempre più rilevante comprendere quali fattori individuali e sistemici possano favorire un adattamento efficace alle transizioni e supportare percorsi di carriera sostenibili.

All'interno del simposio, si darà spazio all'approfondimento basato su risultati di ricerca e alla discussione di alcuni di questi temi tramite la presentazione di studi che hanno utilizzato diverse metodologie, sia qualitative che quantitative. In particolare, il primo contributo discuterà il ruolo delle attività tipiche del tempo libero come risorsa per la sostenibilità di carriera. Il secondo contributo evidenzierà le criticità nei percorsi universitari rispetto alle richieste del mercato, esplorando come studenti e professionisti definiscono l'occupabilità e quali competenze sono considerate non negoziabili per entrare nel mondo del lavoro. Il terzo contributo mostrerà l'impatto delle competenze trasversali sul potenziamento delle risorse psicologiche, fondamentali per l'adattamento e il benessere professionale. Il quarto contributo offrirà la prima meta-analisi sulle competenze di carriera, mostrando che esse sono associate sia a fattori antecedenti, come l'orientamento proteiforme e il supporto organizzativo, sia a esiti positivi, come coinvolgimento, prestazione, occupabilità e successo di carriera. Infine, il quinto contributo evidenzierà come la qualità del feedback e la similarità percepita nella relazione mentor-mentee influenzino lo sviluppo delle competenze di carriera dei mentee durante un programma universitario di mentoring.

I risultati degli studi presentati nel simposio potranno indirizzare le ricerche future, attraverso la formulazione di nuove domande che approfondiscano il ruolo integrato delle risorse individuali, sociali e contestuali nei processi di sviluppo e sostenibilità della carriera, nonché le modalità più efficaci per promuovere tali risorse nei contesti formativi e lavorativi. Inoltre, la discussione sulle implicazioni per la pratica permetterà di delineare indicazioni utili a favorire percorsi di carriera di successo e sostenibili, attraverso interventi mirati a livello educativo, organizzativo e di policy.

Parole chiave: Risorse personali, Risorse contestuali, Carriere, Analisi qualitative, Analisi quantitative

CONTRIBUTI

Supportare il *Leisure* per Favorire Carriere Sostenibili: Un Modello di Mediazione Seriale con Lavoratori e Lavoratrici in Italia

Gerardo Petruzzello¹, Nimmi P. Mohandas², Marco Giovanni Mariani¹, Yin Ma³

¹Department of Psychology "Renzo Canestrari", University of Bologna

²Indian Institute of Management Tiruchirappalli, India

³School of Philosophy and Sociology, Lanzhou University, China

Introduzione. È noto che lo sviluppo di una carriera sostenibile non è soltanto il risultato di sforzi individuali, ma anche dell'interazione di molteplici fattori sistemici e di contesto. In particolare, è importante comprendere come alcuni di questi fattori, come le organizzazioni e la propria vita privata, si relazionano per determinare la sostenibilità della carriera.

Obiettivi. Abbiamo condotto uno studio per comprendere l'influenza delle attività tipiche del tempo libero (i.e. leisure) sulla sostenibilità di carriera, esplorando il ruolo antecedente del supporto organizzativo verso queste attività. Nello specifico, sulla base del framework delle Carriere Sostenibili, abbiamo ipotizzato che il supporto organizzativo possa influenzare positivamente un approccio proattivo verso il leisure (i.e. leisure crafting), e in sequenza, influenzare positivamente la valutazione delle attività di leisure (i.e. leisure satisfaction) e la sostenibilità di carriera.

Metodo. Un campione di 393 lavoratori italiani in diversi settori professionali ha compilato un questionario online, contenenti scale psicometriche per misurare il supporto organizzativo verso il leisure, il leisure crafting, la leisure satisfaction e la sostenibilità di carriera.

Risultati. Abbiamo testato un modello di mediazione seriale con la macro PROCESS di SPSS. I risultati ottenuti confermano le relazioni ipotizzate, evidenziando uno dei possibili processi psico-sociali alla base della sostenibilità di carriera.

Limiti. Il disegno cross-sectional non permette inferenze sui rapporti causa-effetto nelle relazioni indagate. Inoltre, è raccomandato testare il modello anche in altre popolazioni.

Aspetti innovativi. Il nostro studio propone un approfondimento della relazione tra i fattori di contesto che possono favorire uno sviluppo di carriera sostenibile, favorendo al contempo una maggiore conoscenza sulla sostenibilità di carriera. Suggerisce inoltre una possibile integrazione di modelli organizzativi più attenti a strategie di leisure e recovery con le strategie individuali per uno sviluppo sostenibile.

Parole chiave: Carriere sostenibili, Leisure, Supporto Organizzativo

Migliorare l'occupabilità dei laureati: esplorazione delle diverse percezioni legate all'employability attraverso le voci degli studenti e dei professionisti del mercato del lavoro

Cristina Moavero¹, Assunta De Rosa^{2,3}, Fulvio Signore⁴, Elisa De Carlo⁵, Alfonso Landolfi², Giulia Sciotto⁶, Alessandro Lo Presti², Emanuela Ingusci⁵, Francesco Pace⁶

¹ *Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Fisica e Chimica Emilio Segrè*

² *Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli", Dipartimento di Psicologia*

³ *Vrije Universiteit Amsterdam, Department of Management and Organization*

⁴ *Universitas Mercatorum*

⁵ *Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali*

⁶ *Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche*

Introduzione. In un mercato del lavoro in continua trasformazione, la sola laurea non è più sufficiente. Colmare il divario tra le competenze apprese dagli studenti e quelle richieste dal mondo del lavoro è una delle principali sfide dell'istruzione superiore.

Obiettivi. Questo studio qualitativo dà voce a due attori chiave nel tema dell'employability: studenti universitari e professionisti del mercato del lavoro (reclutatori, consulenti di carriera, HR manager, headhunter).

Metodo. L'intervista semi-strutturata ha approfondito aspetti quali: conoscenza del mercato del lavoro, barriere, fattori percepiti di successo e ruolo dell'università nell'employability. Particolare attenzione è stata dedicata a disallineamenti e aspettative che possono ostacolare il passaggio scuola-lavoro.

Risultati. I risultati mostrano non solo punti di contatto ma anche fratture critiche nella comprensione condivisa di cosa significhi essere occupabili oggi.

Limiti. Tra i limiti si segnalano la ridotta dimensione del campione e il contesto nazionale, che possono limitarne la generalizzabilità. Futuri studi potranno ampliare la prospettiva con confronti internazionali e metodi misti.

Aspetti innovativi. L'adozione della doppia prospettiva (studenti e professionisti) e l'uso dell'analisi tematica permettono di cogliere in profondità percezioni e vissuti, portando alla luce sfumature trascurate dagli studi quantitativi.

Parole chiave: Employability, Neolaureati, Analisi qualitativa, Università, Transizione università-lavoro

Le Soft Skills Come Strumenti Di Promozione Di Risorse Personali e di Carriera: Uno Studio Su Studenti Universitari

Fulvio Signore¹, Elisa De Carlo², Alessia Anna Catalano³, Emanuela Ingusci²

¹ *Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum*

² *Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento*

³ *Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento*

Introduzione. Le soft skills rappresentano componenti essenziali del capitale umano e psicologico e sostengono sia l'occupabilità che la progettualità professionale. In ambito universitario, queste competenze si sviluppano tramite esperienze formative capaci di stimolare riflessività, autoefficacia e agency.

Obiettivi. Lo studio esplora i legami tra soft skills, risorse personali (resilienza, ottimismo) e gestione del sé, considerate fondamentali per la carriera. Viene analizzata anche la variabile di genere per mettere in luce eventuali differenze nell'attivazione di tali risorse.

Metodo. Sono stati coinvolti 1.068 studenti universitari (81% F, 19% M; 76% triennale, 24% magistrale; età media: 23 anni), partecipanti a un progetto di sviluppo personale e professionale. È stato adottato un questionario basato su scale validate, analizzato tramite SEM.

Risultati. Le soft skills risultano positivamente correlate con resilienza ($\beta = 0.44$ F, $\beta = 0.61$), ottimismo ($\beta = 0.53$, $\beta = 0.67$ M) e gestione del sé ($\beta = 0.75$, $\beta = 0.76$ M), confermando il loro ruolo centrale nella costruzione delle risorse di carriera, a prescindere dal genere.

Limiti. La natura cross-sectional e l'uso di misure self-report limitano la possibilità di inferenze causali.

Aspetti innovativi. L'integrazione di prospettive psicologiche e formative sottolinea l'efficacia delle soft skills per il benessere e l'adattabilità. Le differenze di genere, seppur modeste, suggeriscono la necessità di interventi formativi mirati.

Parole chiave: Risorse personali, Carriera, Soft Skills, Differenze di genere, Università

Competenze di carriera: una meta-analisi tra antecedenti e risultati

Assunta De Rosa^{1,2}, Jos Akkermans², Svetlana Khapova², Alessandro Lo Presti¹

¹ *Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

² *Vrije Universiteit Amsterdam*

Introduzione. Negli ultimi anni si è accumulata una vasta evidenza empirica sulle competenze di carriera, ma manca ancora una revisione quantitativa che possa sintetizzare i risultati e favorire lo sviluppo del campo.

Obiettivi. Per colmare questo gap, lo studio effettua una meta-analisi delle relazioni tra competenze di carriera, antecedenti e principali esiti lavorativi.

Metodo. È stata condotta una meta-analisi a effetti casuali tramite il metodo Hunter-Schmidt, con stima delle correlazioni corrette tra le variabili indagate.

Risultati. Tra gli antecedenti delle competenze di carriera, sono emerse correlazioni significative con l'orientamento di carriera proteiforme ($\rho = 0.49$) e il supporto organizzativo percepito ($\rho = 0.50$). Come esiti, le competenze di carriera si associano positivamente a coinvolgimento lavorativo ($\rho = 0.56$), performance ($\rho = 0.41$), occupabilità percepita complessiva ($\rho = 0.35$), occupabilità interna ($\rho = 0.35$) ed esterna ($\rho = 0.46$), successo soggettivo ($\rho = 0.69$), successo oggettivo ($\rho = 0.26$) e, seppur meno, all'intenzione di lasciare il lavoro ($\rho = 0.11$).

Limiti. Sono stati inclusi solo studi scritti in inglese e sono rientrate in analisi solo variabili indagate da almeno tre studi ammissibili.

Aspetti innovativi. È la prima meta-analisi sulle competenze di carriera e ne evidenzia il ruolo strategico nel rafforzare adattabilità e successo professionale, offrendo spunti per interventi formativi e organizzativi mirati.

Parole chiave: Competenze di carriera, Antecedenti, Risultati, Meta-analisi

L'impatto del mentoring sulle competenze di carriera nella transizione università-lavoro

Marco Turrini¹, Lorenzo Avanzi¹, Arianna Costantini², Enrico Perinelli¹, Michela Vignoli¹

¹ *Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento*

² *Dipartimento di Medicina dei Sistemi, Università di Roma Tor Vergata*

Introduzione. Il mentoring rappresenta una relazione formativa che favorisce lo sviluppo professionale e accademico. Tuttavia, la letteratura ha ancora esplorato in modo limitato i processi psicologici e relazionali che mediano l'efficacia del mentoring nello sviluppo delle competenze di carriera nelle fasi di transizione scuola-lavoro.

Obiettivi. Lo studio longitudinale indaga come alcune dinamiche relazionali percepite nella diade mentor-mentee (qualità del feedback e similarità percepita) influenzino lo sviluppo delle competenze di carriera dei mentee durante un programma universitario di mentoring.

Metodo. La ricerca ha incluso 222 mentee (laureandi e neolaureati) e 220 mentor (alumni volontari), con raccolta dati in cinque ondate temporali (T1-T5: dal pre-intervento al follow-up). Gli effetti diretti e indiretti sono stati valutati tramite modello SEM.

Risultati. Gli esiti mostrano effetti longitudinali significativi: sia le percezioni dei mentee sia dei mentor rispetto alla qualità del feedback e alla similarità percepita nella diade sono associate positivamente allo sviluppo delle competenze di carriera dei mentee al termine del percorso (T5).

Limiti. Si segnalano l'adozione di sole misure self-report, la numerosità ridotta e il focus su un singolo ateneo. È prevista l'inclusione di dati follow-up e un gruppo di controllo per future ricerche.

Aspetti innovativi. Il contributo arricchisce la letteratura sull'efficacia del mentoring per lo sviluppo di competenze di carriera nella transizione università-lavoro e fornisce indicazioni utili per la progettazione evidence-based di interventi formativi, considerando entrambe le percezioni della diade.

Parole chiave: Mentoring, Competenze di carriera, Feedback, Similarità percepita, Studio longitudinale

La prospettiva psico-socio-organizzativa nelle dinamiche di conflitto e processi di cambiamento

Proponente

Giuseppe Scaratti¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Discussant

Chiara Ghislieri¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Il simposio propone una riflessione critica e articolata sul tema del conflitto all'interno delle organizzazioni, assumendo una prospettiva psico-socio-organizzativa capace di superare le tradizionali letture dicotomiche che lo vedono come elemento esclusivamente disfunzionale o patologico. A partire da un impianto epistemologico socio-costruttivista e processuale, il conflitto è interpretato come fenomeno emergente in contesti di trasformazione, incertezza e differenziazione culturale, dove identità, ruoli, obiettivi e linguaggi coesistono in modo non sempre armonico.

Il confronto si concentra sul modo in cui i conflitti organizzativi si manifestano e vengono trattati nei processi di lavoro, nei dispositivi di cura, nei sistemi di governance, nei servizi educativi e socio-sanitari, fino ai contesti istituzionali più ampi. In questa prospettiva, il conflitto non è soltanto rottura o disfunzione, ma può essere occasione per la negoziazione di senso, la ridefinizione di assetti relazionali, l'ibridazione di pratiche e la ri-configurazione delle culture organizzative. È, in altre parole, un indicatore di processi di cambiamento, spesso impliciti, che richiedono forme di ascolto, accompagnamento e lettura contestuale.

Il simposio mette in luce l'importanza di dispositivi riflessivi e dialogici capaci di accogliere e trasformare il conflitto, promuovendo spazi di co-costruzione intersoggettiva all'interno delle organizzazioni. In particolare, si esplorano approcci e metodologie che sostengono una gestione del conflitto orientata non alla mera riduzione della tensione, ma alla sua valorizzazione come risorsa trasformativa. L'analisi si sviluppa su piani diversi — micro, meso e macro — con l'obiettivo di connettere le dinamiche emotive e relazionali con le strutture organizzative e le cornici istituzionali in cui esse si situano.

Attraverso l'intreccio di pratiche di ricerca, intervento e formazione, il simposio intende aprire una discussione sull'appropriatezza dei modelli tradizionali di gestione del conflitto e sull'urgenza di sviluppare sguardi più contestuali, partecipativi e generativi. In questo senso, il lavoro con e sul conflitto diventa occasione per interrogare le forme di leadership, le grammatiche relazionali, le logiche di appartenenza e i processi di riconoscimento e delega, che attraversano e configurano le organizzazioni contemporanee.

L'obiettivo è dunque duplice: da un lato, offrire chiavi interpretative che riconoscano la complessità del conflitto in quanto processo sociale; dall'altro, contribuire alla definizione di pratiche professionali capaci di trasformare tale complessità in leva di sviluppo, sostenibilità e cura istituzionale.

Parole chiave: Conflitto organizzativo; Prospettiva psico-socio-organizzativa; Processi trasformativi; Cultura organizzativa; Dispositivi riflessivi

CONTRIBUTI

Posizionamenti discorsivi e semantiche divergenti: una chiave sistemica per leggere il conflitto aziendale in un'ottica trasformativa

Andrea Padrone¹, Silvia Ivaldi¹

¹Università degli Studi di Bergamo

Introduzione. Questo contributo propone una lettura sistemico-costruttivista del conflitto organizzativo, ispirata ai modelli teorici del positioning di R. Harré & van Langenhove (1998), D. Campbell & M. Groenbeck (2018), e delle semantiche familiari di V. Ugazio (2012). L'obiettivo è superare l'interpretazione del conflitto come anomalia o malfunzionamento, per leggerlo come espressione di posizionamenti discorsivi divergenti all'interno della stessa semantica relazionale o come esito della coesistenza di semantiche differenti nel medesimo sistema organizzativo.

Obiettivi. Si intende esplorare il potenziale generativo del conflitto come indicatore di istanze relazionali latenti e di processi trasformativi in atto. In particolare, viene proposta una riformulazione del concetto di "paziente designato" (Minuchin, 1976) in chiave organizzativa, mettendo in luce come alcune figure spesso etichettate come "problematiche" possano assumere una funzione sistemica, dando espressione a tensioni relazionali che l'organizzazione non riesce ad articolare apertamente. In questa prospettiva, il lavoratore problematico designato non viene più interpretato come un'anomalia da correggere, ma come risorsa trasformativa, capace di attivare processi di ridefinizione simbolica e relazionale all'interno del sistema azienda.

Metodo. La ricerca è stata condotta in un'azienda familiare della provincia di Bergamo coinvolta in un processo di riorganizzazione. L'organizzazione era composta di 18 persone (1 amministratore delegato e 17 dipendenti). È stato adottato un approccio qualitativo, articolato attraverso 3 focus groups (un primo focus group con 3 impiegate/i amministrative/i, un secondo focus group con 5 operatori, un terzo focus group con gli altri 4 operatori) e 5 interviste individuali ai membri della famiglia (con l'Amministratore Delegato e i suoi tre fratelli e un nipote, inquadrati il primo in ambito amministrativo e gli altri tre in ambito operations). I dati raccolti sono stati analizzati alla luce della teoria dei posizionamenti e delle semantiche affettive.

Risultati. Il conflitto è emerso come snodo relazionale che riflette tensioni sistemiche, differenziali identitari e mancate integrazioni tra grammatiche relazionali. Le figure percepite come disfunzionali (o "lavoratori problematici designati") risultano essere espressive di discorsi proibiti o non trattabili, portando in superficie istanze di cambiamento culturale e organizzativo.

Limiti. Lo studio si basa su un singolo caso aziendale e su un campione qualitativo limitato, rendendo necessaria cautela nella generalizzazione dei risultati. Sarebbe utile estendere l'analisi a contesti differenti e con approcci comparativi.

Aspetti innovativi. L'originalità risiede nell'integrazione tra la teoria dei posizionamenti e il concetto di "paziente designato" per una rilettura non patologizzante del conflitto. Il lavoro propone dispositivi riflessivi e dialogici come strumenti per accompagnare i processi di trasformazione, valorizzando il conflitto come risorsa generativa nei sistemi organizzativi.

Parole chiave: Conflitto organizzativo, Processi trasformativi, Epistemologia sistemico-costruttivista, Positioning, Semantiche relazionali, Paziente Designato

Oltre il conflitto: guardare alla violenza sistemica per una psicologia del lavoro e delle organizzazioni responsabile

Francesco Tommasi¹, Chiara Corvino², Matthijs P. Bal³

¹Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane

²Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Economia

³Lincoln International Business School, University of Lincoln

Introduzione. Violenza sul luogo di lavoro dunque. Così la letteratura in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (PLO) tende a classificare dinamiche relazionali e organizzative quali conflitti, aggressioni verbali e/o fisiche, forme di discriminazione diretta e/o indiretta sul luogo di lavoro. Si tratta di una forma di violenza soggettiva e simbolica in quanto per natura, tali dinamiche sono soggettive e relazionali. Non stupisce dunque che lo sguardo PLO si sia rivolto principalmente verso dimensioni a livello micro-individuale tra dimensioni intra-psichologiche e relazionali. Tuttavia, forme di violenza soggettiva e simbolica sono ascrivibili anche a dimensioni contestuali o, mantenendo la medesima etichetta, a forme di violenza istituzionalizzata e sistemica. *Obiettivi.* Il presente lavoro intende proporre una riflessione concettuale sulla violenza nel luogo di lavoro, adottando una lente macro guardando sia ad aspetti soggettivi e relazionali, ma estendendoli ad una lettura di contesto per osservare anche la dimensione di violenza sistemica e istituzionalizzata delle organizzazioni e del lavoro oggi.

Metodo. Si svolge un lavoro teorico volto ad offrire una prospettiva critica sul concetto di violenza sul luogo di lavoro seguendo la concettualizzazione filosofica di Slavoj Žižek di violenza sistemica (2008).

Risultati. Grazie a questa diagnosi, il lavoro posiziona la violenza sistemica in una prospettiva psicologica. La violenza sul luogo di lavoro può essere meglio compresa attraverso una lente macro-sociale, ovvero secondo una prospettiva ideologica. La violenza può essere spiegata anche individualmente e si offre una spiegazione macro-ispirata della violenza collettiva e individuale e di come viene messa in atto e vissuta individualmente.

Limiti. Trattandosi di un lavoro concettuale, il presente è limitato alla mera chiarificazione concettuale.

Aspetti innovativi. Il lavoro offre un primo contributo teorico sulla natura della violenza sul luogo di lavoro. A questo si associano implicazioni sul piano pratico, in particolare per una PLO responsabile capace di supportare, legittimare e/o resistere a forme di violenza sul luogo di lavoro.

Parole chiave: Violenza soggettiva, Violenza Simbolica, Violenza Sistemica, Ideologia, Žižek.

Una ricerca-azione per accompagnare il cambiamento della governance di una Cooperativa Sociale di Tipo A

Chiara D'Angelo¹, Emanuele Testa², Alessia Ferraboli¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore*

²*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo*

Introduzione. Le Cooperative Sociali affrontano oggi la sfida di bilanciare una gestione democratico-partecipativa con la necessità di efficienza operativa, in dialogo con i cambiamenti del mercato. Questo implica ridefinizioni dei ruoli e delle strutture di governance, per rispondere alle esigenze di uno scenario spesso mutato rispetto a quello originario.

Obiettivi. La ricerca esplora l'attuale modello di governance di una cooperativa sociale, nonché spunti trasformativi e di revisione (change management) per attivare un processo di cambiamento, accompagnando gli attori coinvolti nella gestione degli inevitabili conflitti che esso comporta.

Metodo. È stato adottato un approccio psicosociale in forma di ricerca-azione, attraverso uno studio di caso finalizzato a valorizzare prospettive multiple. La ricerca ha previsto: (a) microprogettazione a cura dell'equipe di progetto e analisi degli artefatti organizzativi, (b) coinvolgimento di 29 figure manageriali attraverso focus group e interviste individuali, e (c) restituzione dei risultati agli organi di governance. Il materiale raccolto è stato analizzato attraverso l'analisi tematica riflessiva.

Risultati. I recenti cambiamenti ai vertici dell'organizzazione hanno generato trasformazioni nelle pratiche operative e, in parte, nei valori di riferimento, mutamenti non pienamente tematizzati all'interno degli organi di governance. Questo ha generato discontinuità e aree di conflitto, a volte evitato, nonché zone d'ombra nei processi decisionali. I tavoli di lavoro e gestione, interessati da un ricambio di figure e da un investimento in termini di formazione, faticano ad assumere una postura imprenditiva. In particolare, il tema economico, poco esplicitato, appare come nodo critico, segnalando la presenza di un trauma organizzativo non ancora elaborato né integrato a livello collettivo.

Limiti. L'approccio consente la costruzione di categorie di lettura del contesto e delle sue dinamiche conflittuali, tuttavia non esportabili a culture organizzative differenti.

Aspetti innovativi. L'approccio partecipativo al change management ha favorito un processo di co-costruzione del cambiamento organizzativo, attraverso il dialogo e l'attivazione di consapevolezze collettive.

Parole chiave: Governance, Ricerca-azione, Cooperativa sociale, Change management

Caregiving e collaborazione istituzionale: affrontare la fatica di cooperare per un welfare integrato

Maddalena Gambirasio¹, Giosuè Ruggeri¹, Giuseppe Scaratti¹

¹Università degli Studi di Bergamo

Introduzione. Nel sistema di welfare italiano, il riconoscimento del ruolo dei caregiver familiari si scontra con una persistente frammentazione delle politiche e dei servizi. Il conflitto tra attori pubblici, privati e del terzo settore non si manifesta tanto come scontro aperto, quanto come una fatica quotidiana a cooperare, legata a linguaggi disallineati, visioni divergenti e difficoltà nel costruire risposte condivise. Tale fatica rischia di tradursi in solitudine operativa per i caregiver e in inefficacia istituzionale.

Obiettivi. Il contributo intende esplorare come sia possibile trasformare questa fatica collaborativa in una leva generativa, attraverso la costruzione di alleanze istituzionali e la valorizzazione del sapere esperienziale dei caregiver.

Metodo. La ricerca si è sviluppata come percorso di ricerca-azione, articolato in più fasi. Un primo momento di osservazione partecipante ha consentito di esplorare criticità, pratiche e vissuti. Successivamente, l'intervento si è evoluto in un dispositivo integrato tra ricerca, consulenza e formazione, orientato al supporto organizzativo. Cuore dell'esperienza è stato il "Laboratorio Caregiver", spazio di governance collaborativa che ha coinvolto oltre 90 enti del territorio.

Risultati. Il progetto ha permesso di affrontare la fatica relazionale tra attori istituzionali non attraverso la rimozione del conflitto, ma grazie alla sua elaborazione riflessiva e collettiva. Sono emerse nuove forme di collaborazione interistituzionale, fondate su linguaggi comuni, riconoscimento reciproco e corresponsabilità. I caregiver sono stati riconosciuti come soggetti attivi e competenti, co-costruttori di politiche e pratiche di cura.

Limiti. La continuità delle azioni resta fragile e dipende dalla volontà politica e dalla disponibilità di risorse strutturali.

Aspetti innovativi. Il modello proposto mostra come la fatica di collaborare possa essere trasformata in opportunità generativa, se affrontata con strumenti riflessivi, pratiche partecipative e visione sistemica.

Parole chiave: Caregiver familiari, Ricerca-azione partecipativa, Fatica collaborativa, Conflitto interistituzionale

Determinanti organizzative ed outcomes del conflitto nel modello DETOCS®: il ruolo del supporto manageriale e dello stile di gestione secondo il metodo TKI

Massimiliano Barattucci¹, Massimiliano Vandi², Tiziana Ramaci³

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

²Aruma Group

³Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania

Introduzione. DETOCS® è un modello di analisi delle determinanti del conflitto lavorativo che considera due dimensioni, una organizzativa ed una relazionale. Oltre alle possibili cause del conflitto, esso analizza i modelli di gestione TKI ed il supporto manageriale come variabili mediatrici tra determinanti ed outcomes.

Obiettivi. La ricerca aveva il duplice obiettivo di: (a) testare il ruolo predittivo delle determinanti organizzative del conflitto e degli outcomes (soddisfazione e fiducia); (b) testare il ruolo di possibili mediatori del modello di gestione del conflitto e del supporto manageriale tra determinanti ed outcomes.

Metodo. La ricerca ha coinvolto 459 lavoratori italiani (49.9% donne), età media 40.6 anni (DS = 12.48), in gran parte diplomati (N = 167; 36.4%), con contratto a tempo indeterminato (N = 260; 56.6%) e per lo più provenienti da grandi aziende (N = 156; 34%). Per la verifica delle ipotesi sono state utilizzate delle regressioni multiple e la macro PROCESS.

Risultati. Le regressioni multiple hanno evidenziato che solo alcune delle determinanti organizzative (richieste lavorative, team e relazioni interne) predicono i livelli di conflitto; molte delle determinanti, però, predicono i livelli di soddisfazione e fiducia (carico di lavoro, conflitto di ruolo, ricompense, team, relazioni, comunicazione). Tutti gli stili di gestione TKI ed il supporto manageriale predicono i livelli di conflitto e gli outcomes. Appare meno evidente il loro ruolo di mediazione tra determinanti ed outcomes.

Limiti. La lettura dei risultati deve considerare le limitazioni che derivano dal disegno di ricerca correlazionale, che non consente inferenze causali tra le variabili; inoltre, il campione è eterogeneo e rappresenta settori diversi; ricerche future dovranno considerare campioni omogenei per settore.

Aspetti innovativi. Il conflitto a lavoro dovrebbe essere considerato come un rilevatore di aree di possibile problematicità operativa e di miglioramento organizzativo, e le sue determinanti dovrebbero essere considerate alla luce del contesto specifico.

Parole chiave: conflitto, determinanti, outcomes, modelli di gestione TKI

Gli Antecedenti dell'Identificazione Organizzativa

Proponente

Lorenzo Avanzi¹

¹Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

Discussant

Silvia Simbula¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

L'identificazione organizzativa si riferisce alla percezione di unità con la propria organizzazione. I dipendenti che si identificano fortemente con essa mostrano esiti positivi come maggiore collaborazione, performance e benessere. Sebbene la relazione tra identificazione organizzativa e i suoi risultati sia ben consolidata, è necessario dedicare maggiore attenzione alla comprensione dei suoi antecedenti. Una recente rassegna (Weisman et al., 2023) ha organizzato la letteratura su questo tema, proponendo quattro categorie in cui è possibile raggruppare gli antecedenti dell'identificazione organizzativa: caratteristiche organizzative, interazioni interpersonali, politiche e pratiche manageriali, e caratteristiche personali.

Il presente simposio presenta diversi studi che, partendo da questo quadro tassonomico, cercano di verificare empiricamente i possibili antecedenti dell'identificazione organizzativa. In particolare, i diversi contributi si concentrano su antecedenti appartenenti ad ognuna delle quattro macro-categorie proposte da Weisman e colleghi.

Lo studio di Manuti e Gemmano si concentra sul ruolo delle pratiche HR (politiche e pratiche manageriali) nel favorire un più forte senso d'appartenenza, che a sua volta impatta sul raggiungimento degli obiettivi lavorativi. Inoltre, gli autori utilizzano anche una variabile individuale, il significato percepito del proprio lavoro (caratteristiche personali), come moderatore, trovando, attraverso un modello di equazioni strutturali, che entrambi i fattori impattano positivamente sull'identificazione organizzativa.

Lo studio di Callea e Urbini testa, attraverso un modello di equazioni strutturali, una mediazione in serie, in cui l'insicurezza lavorativa percepita (caratteristiche personali), impatta sulla violazione del contratto psicologico (politiche e pratiche manageriali), che a sua volta impatta sull'identificazione organizzativa, che infine riduce le intenzioni di turnover. Anche in questo caso, gli antecedenti ipotizzati hanno un ruolo nell'incrementare/diminuire il senso d'appartenenza.

Lo studio di Chirumbolo testa, attraverso una path analysis, il ruolo di mediatore della autostima basata sull'organizzazione (caratteristiche personali) e della reputazione aziendale (caratteristiche organizzative) fra l'insicurezza lavorativa percepita (caratteristiche personali) e l'identificazione organizzativa. L'autore conferma il ruolo giocato da tutte le variabili prese in considerazione nell'incrementare/diminuire l'identificazione organizzativa.

Infine, lo studio di Avanzi si concentra su alcuni antecedenti inerenti alle politiche e pratiche manageriali (es. ruolo, controllo e cambiamento) e alle interazioni interpersonali (es. supporto dei colleghi, supporto dei superiori e relazioni). L'autore utilizza 5 diversi campioni longitudinali, e trova conferma empirica solo per alcune delle sei variabili identificate come possibili antecedenti dell'identificazione organizzativa.

Questi dati sottolineano l'importanza di concentrare l'attenzione su cosa realmente favorisce il senso d'appartenenza per la propria organizzazione. La letteratura sull'argomento deve concentrarsi non solo sull'utilizzo di metodologie più adeguate (es. modelli di equazione strutturale, analisi longitudinale), ma anche su modelli teorici che possono aiutare i ricercatori a fare previsioni più precise.

Parole chiave: Identificazione organizzativa, insicurezza lavorativa, politiche HR, reputazione aziendale, longitudinale

CONTRIBUTI

L'identificazione organizzativa tra antecedenti organizzativi e individuali: il ruolo di pratiche HR e significato del lavoro

Amelia Manuti¹, Cataldo Giuliano Gemmano¹

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione – Università degli studi di Bari “Aldo Moro”

Introduzione. In organizzazioni sempre più orientate alla valorizzazione del capitale umano, favorire un forte legame psicologico tra lavoratori e organizzazione rappresenta una leva strategica per sostenere l'impegno e il raggiungimento degli obiettivi lavorativi. Le pratiche HR possono contribuire a questo processo, promuovendo l'identificazione organizzativa attraverso pratiche di gestione orientate al coinvolgimento dei dipendenti. Tuttavia, limitate evidenze empiriche contribuiscono ad esplorare se ed in che misura l'efficacia delle pratiche HR possa dipendere dall'interazione con antecedenti individuali ed organizzativi dell'identificazione organizzativa.

Obiettivi. Sulla base del framework dell'High-Involvement Management (HIM), il presente studio esamina il ruolo mediatore dell'identificazione organizzativa nella relazione tra pratiche HR orientate al coinvolgimento e il raggiungimento degli obiettivi lavorativi. Inoltre, viene testato il ruolo moderatore del significato del lavoro nella relazione tra pratiche HR e identificazione, ipotizzando un'interazione tra antecedenti organizzativi e individuali.

Metodo. I dati sono stati raccolti attraverso una survey somministrata a 635 dipendenti appartenenti al personale tecnico-amministrativo e bibliotecario di un'università italiana. Il campione è composto per il 59% da donne. Per quanto riguarda l'età, il 13% dei partecipanti ha tra i 18 e i 35 anni, il 35% tra i 36 e i 50, e il 52% oltre i 50 anni. Inoltre, il 65% presenta un'anzianità di servizio superiore a 10 anni. Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali.

Risultati. I risultati mostrano un effetto indiretto delle pratiche HRM sul raggiungimento degli obiettivi lavorativi, mediato dall'identificazione organizzativa. Inoltre, il significato del lavoro modera la relazione tra pratiche HR e identificazione, amplificando l'effetto indiretto in presenza di alti livelli di significato del lavoro.

Limiti. Il disegno cross-sectional e l'uso di misure auto-riferite limitano la possibilità di trarre inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura sull'identificazione organizzativa, evidenziando come l'interazione tra antecedenti organizzativi e individuali possa rafforzare l'identificazione con conseguenze sull'efficacia lavorativa. I risultati suggeriscono che le organizzazioni dovrebbero adottare strategie orientate al coinvolgimento dei lavoratori tenendo conto dei loro orientamenti individuali, poiché le pratiche HR risultano più efficaci per i dipendenti che attribuiscono un elevato significato al proprio lavoro.

Parole chiave: Identificazione, HR, obiettivi lavorativi, pubblica amministrazione

“Se mi tratti male non mi identifico e me ne vado!”. Insicurezza lavorativa, violazione del contratto psicologico, identificazione lavorativa e turnover intention in un modello di mediazione sequenziale

Antonino Callea¹, Flavio Urbini¹

¹Dipartimento di Scienze Umane – Università Lumsa di Roma

Introduzione. L'intenzione di cambiare lavoro, e la sua effettiva attuazione, possono avere un impatto molto negativo per le organizzazioni, anche in termini economici, reputazionali e sociali. Uno dei fattori chiave per l'employee retention è l'identificazione organizzativa, ossia la percezione del lavoratore di sentirsi parte della propria organizzazione. Alcuni fattori personali, come la job insecurity e la violazione del contratto psicologico possono intaccare l'identificazione organizzativa. *Obiettivi.* Sulla base della Social Exchange Theory, il presente contributo indaga il ruolo di mediatore della violazione del contratto psicologico nella relazione tra job insecurity e identificazione organizzativa. Inoltre indaga gli effetti di queste variabili sul turnover intention attraverso un modello di mediazione sequenziale.

Metodo. Hanno partecipato alla survey 717 lavoratori dipendenti italiani, in prevalenza donne (78,8%). L'età media è di circa 38 anni (DS = 10,92), con un'anzianità lavorativa media di circa 9 anni (DS = 9,42). Il campione risulta ben bilanciato rispetto alla tipologia contrattuale, 50,7% tempo indeterminato e 49,3% tempo determinato. Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali.

Risultati. I risultati mostrano che l'effetto totale della job insecurity su identificazione organizzativa (negativo) e turnover intention (positivo) risulta significativo. Inoltre, la job insecurity ha un effetto significativo e positivo sulla violazione del contratto psicologico, la quale risulta associata negativamente con l'identificazione organizzativa e positivamente con il turnover intention. Come ipotizzato, la mediazione sequenziale, circa l'effetto della job insecurity su turnover intention attraverso l'identificazione organizzativa e la violazione del contratto psicologico, risulta significativa.

Limiti. Il disegno cross-sectional e le caratteristiche del campione limitano la possibilità di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio fa luce sul meccanismo psicologico per il quale la job insecurity, intensificando la violazione del contratto psicologico, porta ad una riduzione dell'identificazione organizzativa e all'intenzione di lasciare l'organizzazione.

Parole chiave: Identificazione organizzativa, job insecurity, rottura del contratto psicologico, turnover intention

Dall'incertezza lavorativa al disimpegno verso l'organizzazione: Il ruolo mediatore dell'autostima basata sull'organizzazione e della reputazione aziendale nella relazione tra insicurezza lavorativa e identificazione organizzativa

Antonio Chirumbolo¹

¹*Dipartimento di Psicologia - Sapienza Università di Roma*

Introduzione. L'identificazione organizzativa (IO) si riferisce al grado in cui gli individui definiscono sé stessi attraverso l'appartenenza a un'organizzazione, sperimentando un senso di unità e appartenenza. L'IO è un fattore cruciale nella vita organizzativa poiché i dipendenti che si identificano fortemente con la propria organizzazione tendono ad allinearsi ai suoi obiettivi, dimostrare lealtà, adottare comportamenti cooperativi e contribuire alla performance e coesione complessiva. Al contrario, l'insicurezza lavorativa (IL) rappresenta un importante fattore di stress occupazionale che può compromettere atteggiamenti e comportamenti nei confronti del lavoro e dell'organizzazione. Sia l'IO che l'IL sono variabili chiave che influenzano motivazione, impegno e comportamento organizzativo dei dipendenti.

Obiettivi. Questo studio esamina l'impatto di due dimensioni dell'insicurezza lavorativa [quantitativa (ILQT) e qualitativa (ILQL)] sull'IO, e analizza il ruolo mediatore di due costrutti aggiuntivi: l'autostima basata sull'organizzazione (Organization-Based Self-Esteem, OBSE), ovvero la percezione del proprio valore all'interno dell'organizzazione, e la reputazione aziendale (Corporate Reputation, CREP), intesa come la percezione da parte dei dipendenti dell'affidabilità, integrità e credibilità dell'organizzazione.

Metodo. Un campione di 300 lavoratori dipendenti italiani (54,7% uomini; età media = 41,13 anni) ha completato un questionario volto a valutare questi costrutti. Riguardo le caratteristiche dei partecipanti, il 34,3% lavora nel pubblico mentre il 65,7 nel privato; 82% è impiegato nel settore dei servizi (il rimanente nell'industria); l'82,7% ha un contratto a tempo indeterminato e l'86% lavora a tempo pieno.

Risultati. I risultati mostrano come l'IO sia positivamente associata a OBSE e CREP, e negativamente associata a ILQT e a ILQL. Una path analysis ha evidenziato come sia OBSE sia CREP medino gli effetti negativi di ILQT e ILQL sull'IO. Questi risultati sottolineano l'importanza della percezione del proprio valore all'interno dell'organizzazione e della reputazione aziendale nel mettere in relazione tra loro l'impatto dell'insicurezza lavorativa sull'identificazione con la propria organizzazione.

Limiti. Un campione non rappresentativo, sebbene eterogeneo, e un disegno trasversale limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Mentre la relazione tra IL e IO è nota, il ruolo mediatore di OBSE e CP non è stato ancora mai indagato in quest'ambito di studi.

Parole chiave: Identificazione organizzativa, Insicurezza lavorativa, Mediazione, Path analysis, Organization-Based Self-Esteem, Corporate Reputation

Analisi longitudinale e dalla prospettiva della Teoria dell'Identità Sociale di alcuni potenziali antecedenti dell'identificazione organizzativa

Lorenzo Avanzi¹

¹*Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive – Università di Trento*

Introduzione. In letteratura sono stati indagati parecchi possibili antecedenti dell'identificazione organizzativa. In questo studio ci concentriamo su antecedenti inerenti alle politiche e pratiche manageriali e alle interazioni interpersonali. Sebbene sia importante sottolineare nel contesto organizzativo il valore intrinsecamente positivo di un ambiente favorevole, ben organizzato e strutturato, con una buona comunicazione e relazioni positive tra i dipendenti, dalla prospettiva della Teoria dell'Identità Sociale, i dipendenti potrebbero identificarsi fortemente con la propria organizzazione anche a prescindere da questi fattori.

Obiettivi. In questo studio, per quanto riguarda le politiche e pratiche organizzative, ci concentriamo sul grado in cui i dipendenti comprendono il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione senza ricevere richieste lavorative contrastanti (ruolo); percepiscono un certo livello di autonomia (controllo); l'organizzazione comunica chiaramente e coinvolge i dipendenti nei cambiamenti organizzativi (cambiamento). Mentre, per quanto riguarda le interazioni interpersonali, ci focalizziamo sul grado in cui i dipendenti percepiscono di essere sostenuti e incoraggiati dai supervisori (supporto del supervisore) e dai colleghi (supporto dei colleghi); e se percepiscono un ambiente caratterizzato da relazioni eccessivamente conflittuali o inaccettabili (relazioni).

Metodo. Per sostenere le nostre ipotesi, abbiamo rianalizzato dati longitudinali (con intervalli temporali da uno a diciotto mesi) provenienti da cinque campioni indipendenti (insegnanti, impiegati amministrativi pubblici, lavoratori del settore privato, sia impiegati che operai, dipendenti bancari, ecc.) e di dimensioni diverse (da 85 a 152 dipendenti; N totale = 576, di cui 63,7% donne e il 54,1% con una anzianità di servizio superiore ai 7 anni).

Risultati. Come previsto, abbiamo riscontrato che solo alcune variabili (ruolo e controllo) hanno predetto la futura identificazione organizzativa.

Limiti. Il campione era molto eterogeneo, come pure eterogenei erano i time-lag dei diversi studi.

Aspetti innovativi. In letteratura emergono pochi studi longitudinali sugli antecedenti dell'identificazione organizzativa. Questo studio cerca di offrire un contributo in questa direzione. Si sottolinea inoltre l'importanza di inquadrare i possibili antecedenti dell'identificazione organizzativa in un quadro teorico coerente.

Parole chiave: Identificazione organizzativa, Antecedenti, Interazioni interpersonali, Politiche e pratiche manageriali, Studio longitudinale

La metafora comunitaria come configurazione organizzativa

Proponente

Giuseppe Scaratti¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Discussant

Barbara Barbieri¹

¹Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Università degli Studi di Cagliari

Il simposio si propone di esplorare e discutere la potenza euristica e trasformativa della metafora comunitaria nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni. In un contesto in cui la psicologia, tanto accademica quanto professionale, è attraversata da profondi cambiamenti, l'idea di comunità si configura come un possibile orizzonte interpretativo e operativo per ripensare il senso e le pratiche del lavoro, dell'organizzazione e dell'intervento psicologico.

Due linee di trasformazione convergono in questa prospettiva. Da un lato, l'evoluzione dei modelli di cura e assistenza sollecita la psicologia a uscire dagli ambiti tradizionali di intervento e a collocarsi in contesti territoriali, interistituzionali e interprofessionali. È il caso, ad esempio, della psicologia nelle Case della Comunità, della psicologia scolastica intesa in chiave comunitaria, e del ruolo crescente che i professionisti della salute mentale assumono nei sistemi locali di welfare. L'emergere di pratiche psicologiche orientate alla prossimità, alla partecipazione e alla co-costruzione mette in luce la rilevanza della dimensione comunitaria come configurazione relazionale e istituzionale in cui prende forma l'intervento psicologico.

Dall'altro lato, il mondo del lavoro è investito da una ridefinizione profonda dei valori, dei bisogni e delle aspettative delle persone. Le sfide legate al benessere organizzativo, alla sostenibilità psicosociale del lavoro, alla qualità delle relazioni professionali e al riconoscimento dei soggetti richiedono un ripensamento delle organizzazioni come luoghi non solo di produzione, ma anche di appartenenza, significato e cura. In questo scenario, la metafora della comunità diventa uno strumento per interrogare le organizzazioni: possono le organizzazioni diventare contesti comunitari? Possono essere ripensate come spazi che valorizzano la partecipazione, il legame, il riconoscimento reciproco e la responsabilità condivisa?

Il simposio intende attraversare questi due assi – territorio e lavoro – proponendo contributi che, da angolature diverse, riflettono sul potenziale trasformativo della metafora comunitaria. Gli interventi presenteranno esperienze di ricerca e pratiche professionali che mettono al centro la dimensione comunitaria come leva per la costruzione di organizzazioni più sensibili ai bisogni delle persone, più capaci di generare senso e più aperte all'innovazione sociale.

Attraverso un confronto interdisciplinare, il simposio mira a far emergere il valore della comunità non solo come oggetto di studio, ma come dispositivo epistemologico e politico, capace di accompagnare un pezzo di cambiamento nella Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Verranno discussi i limiti e le potenzialità di tale configurazione, le tensioni tra comunità e istituzione, le ambivalenze tra prossimità e conflitto, e i possibili orizzonti di ricerca e di intervento che si aprono quando si assume la metafora comunitaria non come richiamo retorico, ma come concreta proposta critica e progettuale.

Parole chiave: Comunità, Psicologia di Comunità, Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Processi trasformativi, Leadership, Case di Comunità

CONTRIBUTI

Comunità al centro nella riorganizzazione dei servizi socio-sanitari: il ruolo della Case di Comunità

Fortuna Procentese¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

Introduzione. Il presente contributo esplora lo sviluppo delle Case di Comunità come nodo centrale della riorganizzazione territoriale dei servizi socio-sanitari, con particolare attenzione alle comunità di appartenenza. In linea con la recente riforma del Sistema Sanitario Nazionale, le Case di Comunità rappresentano un'opportunità strategica per promuovere un modello di salute di comunità, capace di rispondere in modo più equo e integrato ai bisogni emergenti dalla collettività. L'intervento psicologico, inserito in un'ottica multidisciplinare e orientato alla prevenzione, alla cura e alla promozione del benessere psicosociale, assume un ruolo fondamentale nell'intercettare precocemente il disagio e nel rafforzare i legami comunitari. Questa riflessione si inserisce nella prospettiva della psicologia di comunità che riconosce nella convivenza, nella prossimità e nella coesione sociale dimensioni chiave e caratterizzanti le comunità che promuovono benessere collettivo. Le Case di Comunità, in quanto spazi di relazione e partecipazione, possono favorire lo sviluppo di legami di fiducia e solidarietà, contribuendo a rigenerare il tessuto sociali e a costruire risposte condivise ai bisogni emergenti. Il contributo propone una riflessione critica sui modelli comunitari emergenti, sulle competenze richieste ai professionisti della salute mentale e sulle potenzialità di un approccio territoriale integrato, evidenziando sfide e prospettive future per una reale presa in carico bio-psico-sociale della persona all'interno delle comunità locali.

Parole chiave: Case di comunità, Comunità, Psicologia di comunità

La comunità che non c'è (ancora): tra ingiunzioni retoriche e pratiche trasformative

Silvia Ivaldi¹, Attà Negri¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Introduzione. Negli ultimi anni, “comunità” è diventata una parola diffusa nonché un’ingiunzione centrale nei discorsi sulla riforma dei servizi di cura e assistenza, che hanno portato anche la psicologia e le professioni sanitarie a interrogarsi rispetto ai propri ambiti tradizionali di azione professionale orientandosi a pratiche lavorative maggiormente legate ai contesti territoriali, interistituzionali e interprofessionali. Tuttavia, spesso tale riferimento alla comunità resta confinato in uno spazio ideale o normativo, senza riuscire a tradursi in pratiche e processi professionali effettivi. *Obiettivi.* Il contributo intende esplorare le tensioni, i limiti e le contraddizioni vissute dai professionisti coinvolti in pratiche orientate alla logica della comunità, con particolare attenzione alle difficoltà nel tradurre nuovi modelli di cura in contesti reali di lavoro.

Metodo. La riflessione si basa su un’indagine qualitativa condotta tramite interviste semi-strutturate a cinque coppie di professionisti (medici di famiglia e psicologi) che hanno collaborato all’interno del progetto Medico&PsicologoInsieme, un’iniziativa nata nel 2014 e promossa dall’Università di Bergamo per integrare strutturalmente cura medica e psicologica nel contesto delle cure primarie in ottica comunitaria.

Risultati. L’analisi delle interviste restituisce nella sua complessità il lento processo di creazione di un nuovo dispositivo di intervento non ancora riconosciuto e codificato socialmente, che unisce discipline e professionalità differenti, epistemologie spesso alternative. Tale processo ha comportato per i medici e per gli psicologi una faticosa rielaborazione dei propri: identità, confini professionali, obiettivi e teorie di riferimento. Per i cittadini un riposizionamento spesso sorprendente rispetto al nuovo setting e dispositivo che li ha portati ad essere accolti maggiormente nella loro globalità e ad attivarsi in modi differenti.

Limiti. Il numero ristretto di partecipanti non permette di procedere per generalizzazioni.

Aspetti innovativi. Il contributo propone una riflessione critica sulla metafora comunitaria, evidenziando le condizioni epistemologiche e operative che ne rendono possibile un uso realmente trasformativo nei contesti di cura.

Parole chiave: Case di Comunità, Comunità, Psicologia di Comunità

Transizioni lavorative sostenibili in contesti fragili: un approccio integrato tra dimensione soggettiva e conoscenza del mercato

Jessica Pileri¹, Silvia de Simone¹, Marina Mondo¹, Diego Bellini³, Matteo Antonini⁴, Barbara Barbieri²

¹Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari

²Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

³Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum di Roma

⁴Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Introduzione. In contesti segnati da vulnerabilità occupazionale le transizioni lavorative richiedono dispositivi di intervento che sappiano integrare la dimensione soggettiva con quella comunitaria e territoriale. Il contributo si inserisce in un progetto di ricerca-intervento volto a promuovere l'occupabilità di ex lavoratori del Parco Geominerario Storico e Ambientale della Sardegna, caratterizzati da età medio-alta, basso livello di istruzione, in una prospettiva di sostenibilità e giustizia sociale, orientata alla soddisfazione di vita. Il Parco è qui inteso non solo come realtà geografica, ma anche come spazio simbolico e materiale, in cui rileggere le traiettorie occupazionali dentro una duplice idea di comunità: lavorativa e territoriale.

Obiettivi. La ricerca mira a: (1) esplorare i fattori che sostengono la resilienza e il benessere soggettivo nei percorsi di reinserimento lavorativo; (2) valutare l'impatto di azioni formative e di accompagnamento che valorizzano le risorse personali e la conoscenza del mercato del lavoro, all'interno di una più ampia prospettiva di sostenibilità sociale.

Metodo. È stato adottato un disegno longitudinale con due rilevazioni (T0 e T1), tramite questionari somministrati a 214 partecipanti. Le scale utilizzate rilevano core self-evaluation, perceived employability, conoscenza percepita del mercato del lavoro e soddisfazione di vita.

Risultati. Il modello testato ha evidenziato il ruolo cruciale della percezione di occupabilità come mediatore tra risorse individuali e benessere. Inoltre, la conoscenza del contesto lavorativo si configura come moderatore significativo. Il confronto tra T0 e T1 mostra un incremento nella conoscenza del mercato, segno dell'efficacia delle azioni proposte.

Limiti. Tra i limiti, l'assenza di un gruppo di controllo e l'utilizzo esclusivo di strumenti self-report.

Aspetti innovativi. Il lavoro propone una visione trasformativa delle politiche attive del lavoro, in cui la sostenibilità sociale rappresenta l'orizzonte di riferimento. I contesti di intervento si configurano come spazi generativi, in grado di accompagnare i soggetti nei percorsi di reinserimento attraverso pratiche di riconoscimento, partecipazione e inclusione, orientate alla costruzione di futuro condiviso e alla coesione territoriale.

Parole chiave: Occupabilità percepita, Benessere soggettivo, Mercato del lavoro, Sostenibilità sociale, Intervento trasformativo

In pratica, il territorio: riflessioni critiche sulla configurazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e territorio a partire da un caso dell'Est Milanese

Armando Toscano¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Introduzione. Il progetto si colloca all'interno di una linea di finanziamento del PNRR rivolta alla prevenzione del burn-out tra operatori e operatrici sociali. L'intervento, promosso da un Ambito Sociale Territoriale dell'Est Milanese, coinvolge quattro Comuni e si fonda su un impianto di supervisione organizzativa orientata alla ricerca-azione.

Obiettivi e domande. Il percorso ha preso avvio a partire da una serie di domande condivise con l'Ufficio di Piano: quali sono i confini dell'organizzazione? Dove e come si realizza l'integrazione tra risorse pubbliche e private, e quella sociosanitaria? In che modo viene implementato il mandato di co-programmazione e co-progettazione?

Metodi. Per rispondere a tali interrogativi, sono stati raccolti dati attraverso una Network Analysis e osservazione partecipante, con il coinvolgimento di 49 operatori sociali e 41 sessioni di osservazione.

Risultati. I risultati mostrano come il lavoro sociale nell'Ambito esprima una spiccata dimensione assembleare nel problem solving, con confini organizzativi porosi e una forte propensione alla riunione come luogo decisionale. L'integrazione tra pubblico e privato si attua prevalentemente all'interno di partenariati consolidati con alcune imprese sociali, mentre appaiono limitati i legami con le Organizzazioni della Società Civile. Anche l'integrazione sociosanitaria si sviluppa in spazi ristretti e tende a operare più sul piano della governance che su quello operativo.

Conclusioni e riflessioni critiche. Le progettualità dell'Ufficio di Piano appaiono quindi come dispositivi abilitanti l'integrazione, ma la loro implementazione risulta dipendente da fondi esterni. Questo genera un modello organizzativo centrato su una "prima cerchia" di soggetti formalmente ingaggiati nei bandi, e una "seconda cerchia" di organizzazioni escluse, spesso più piccole e informali. Il mandato istituzionale di integrazione rischia così di essere tradotto in un meccanismo selettivo anziché inclusivo, sollevando interrogativi rilevanti per la programmazione territoriale.

Parole chiave: Territorio, Network Analysis, Psicologia Critica del Lavoro e delle Organizzazioni, Politiche Sociali

La comunità come pratica: il coordinamento scolastico tra narrazione e realtà

Silvia Ivaldi¹, Emanuele Testa¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Introduzione. L'intervento presenta un lavoro di ricerca-azione all'interno di una Federazione di scuole per l'infanzia. L'esigenza nasce dal bisogno di coordinatori e coordinatrici di circoli scolastici di ricomprendere il proprio ruolo professionale all'interno di un contesto lavorativo caratterizzato da solitudine e complessità crescente.

Obiettivi. L'obiettivo è stato quello di approfondire e affrontare i principali snodi problematici connessi al ruolo e alla funzione di coordinamento, favorendo la costruzione di una comunità professionale in grado di affrontare le complessità e rafforzare il lavoro di organizzazione orizzontale.

Metodo. Il percorso si è fondato sulla metodologia della ricerca-azione utilizzando il gruppo come dispositivo privilegiato di riflessione e confronto. Per tre anni si sono svolti incontri periodici (con configurazioni gruppalmente diverse) coinvolgendo coordinatori, dirigenti della federazione e gruppi di settore. Tali incontri sono stati concepiti come spazi di supervisione istituzionale in cui i problemi emersi nella pratica quotidiana sono stati riletti alla luce dei processi e delle dinamiche istituzionali.

Risultati. L'esperienza ha evidenziato l'importanza di costruire spazi organizzativi autentici, caratterizzati da coerenza tra la narrazione istituzionale e le pratiche istituzionali quotidiane. Tale coerenza risulta fondamentale per sostenere processi di riconoscimento reciproco, partecipazione e confronto autentico, essenziali per una comunità professionale. È emerso inoltre come la discrepanza tra la retorica della comunità come luogo di dialogo aperto e la realtà di pratiche organizzative fondate sull'insicurezza psicologica, possa ostacolare un esame di realtà condiviso, limitando il potenziale trasformativo della metafora comunitaria come dispositivo epistemologico e politico.

Limiti. Il caso analizzato riguarda un'unica organizzazione e pertanto non ha carattere di generalizzabilità.

Aspetti innovativi. L'intervento sottolinea la rilevanza della metafora comunitaria non solo come quadro interpretativo, ma come pratica organizzativa concreta, offrendo spunti utili di riflessione sul valore e i limiti della costruzione comunitaria in contesti organizzativi complessi.

Prospettive critiche in PLO (Parte 1): Etica e libertà, collusione e soggettività

Proponenti

Francesco Tommasi¹, Andreina Bruno² e Silvia Gilardi¹

¹*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo*

²*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova*

Discussant

Salvatore Zappalà¹

¹*Dipartimento di Psicologia Renzo Canestrari, Università di Bologna*

Il simposio propone una panoramica dell'emergente letteratura sulle prospettive critiche in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni (PLO). Con prospettive critiche ci si riferisce a quell'insieme di contributi teorici ed empirici che tentano di sostenere una PLO socialmente responsabile, eticamente orientata e posizionata all'interno del contesto sociopolitico di ricerca. In breve, nelle prospettive critiche, l'enfasi è posta sul posizionamento degli/delle studiosi/studiose che tentano di dar conto delle dimensioni organizzative, sociopolitiche e ideologiche del proprio lavoro. Soventi sono dunque le riflessioni attorno all'etica del fare PLO, alla partecipazione della PLO nelle questioni inerenti alla giustizia sociale, alla libertà accademica, ai concetti di soggetto e soggettività.

Il simposio vuole proporre una base di confronto e dialogo attraverso una panoramica delle prospettive critiche offerta da contributi teorici ed empirici esemplari. Dopo una breve presentazione delle prospettive critiche e dei presupposti del simposio, Fourtier apre analizzando la complicità tra PLO e capitalismo (Presentazione #1). Fourtier riprende la riflessione sull'etica Spinoziana e avanza l'idea di una PLO politica (psicologia politica del lavoro e delle organizzazioni), ossia di una PLO che, dato l'interesse per lavoro e organizzazioni, non può far altro che riconoscere un proprio ruolo politico laddove l'intenzione è di sostenere una PLO per le persone e socialmente responsabile. Dal contributo teorico di Fourtier, si passa ad un primo lavoro empirico, presentato da Vecchio e Gorli (Presentazione #2) relativo alla questione della libertà in accademia. Gli autori discutono come le attuali condizioni sociopolitiche e organizzative definiscono il lavoro accademico della PLO, guardando a limiti e dilemmi personali e sociali. Con la terza presentazione, Benozzo intende riprendere e sostenere la discussione attorno al concetto di soggettività in PLO (Presentazione #3). Allontanandosi da una visione teorica e linguistica riduzionistica, Benozzo riprende le riflessioni attorno al nuovo materialismo femminista e al post umanesimo per parlare di soggettività anziché di individui e provare a ricostruire una visione delle persone al lavoro come soggettività ibride. Conclude il simposio il contributo di Ripamonti, il quale, sempre sulla base di un lavoro collettivo di ricerca (Presentazione 4#), analizza i risultati di interviste semi-strutturate a personale strutturato in PLO in Italia, per esporre le visioni dell'etica della ricerca in PLO in termini di processi di legittimazione della ricerca universitaria. Ripamonti mostra come, secondo i/le partecipanti, la dimensione etica in PLO sia determinata da molteplici fattori che vanno al di là del piano pragmatico (etica del fare ricerca) e includono anche aspetti di tipo personale, organizzativo e istituzionale. Le presentazioni offrono un'occasione di confronto diretto con le prospettive critiche da cui instaurare un dialogo sul futuro della PLO considerando i cambiamenti nel mondo del lavoro in parallelo alle attuali condizioni politiche e sociali.

Parole chiave: Prospettive critiche, Psicologia Critica del Lavoro e delle Organizzazioni, Etica, Libertà, Soggettività

CONTRIBUTI

Non essere più complice del capitalismo: Un futuro possibile per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni?

Florian Fournier¹

¹Groupe de Recherche en Psychologie Sociétale – Université Lumière Lyon II, France

Introduzione. Per la quasi totale assenza di lavori critici sul proprio ruolo nel sistema globale di produzione, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) è da sempre (o quasi) orientata a sostenere il capitalismo ed è qualificata come sua complice. Sorprende che una disciplina così inserita nel processo lavorativo dica così poco sul capitalismo. Questa complicità si fonda sulla convinzione della compatibilità tra benessere dei lavoratori e produttività. Tuttavia, questa idea è insostenibile se si considera il concetto marxista di plusvalore, secondo cui nel capitalismo «tutti i mezzi per sviluppare la produzione si trasformano in mezzi di dominio e sfruttamento del produttore». Non essere complici significherebbe servire solo gli interessi dei lavoratori, ma è concepibile?

Obiettivi. L'impossibilità per la PLO di sottrarsi alla logica produttiva non deriva da una mancanza morale, ma da un allineamento strutturale: le organizzazioni si basano sul profitto o sulla redditività. Come nella modernizzazione ecologica – credenza nella compatibilità tra interessi capitalistici e ambientali – la PLO diffonde l'idea di un capitalismo compatibile con condizioni di lavoro decenti per tutti, contribuendo alla legittimazione dello status quo. Dato che il capitalismo è un sistema in cui una classe dominante decide sul lavoro, e che la sofferenza deriva dall'esclusione da queste decisioni, proponiamo per una PLO non capitalista di favorire la dinamica collettiva e di puntare alla democrazia radicale come obiettivo.

Metodo/Risultati. È una proposta di psicologia politica del lavoro e dei lavoratori, basata sulla convinzione che le problematiche del lavoro siano eminentemente politiche, poiché «gli interessi relativi alla distribuzione, alla conservazione o allo spostamento del potere diventano essenziali per affrontarle [...] giacché le condizionano» (Weber, 1919/2024, p. 17, tds.).

Parole chiave: Psicologia politica del lavoro e dei lavoratori, Capitalismo, Utilità sociale, Etica

Libertà accademica e servitù volontaria

Mara Gorli¹, Luca P. Vecchio², Chiara Corvino¹, Laura Galuppo¹, Angelo Benozzo³, Andreina Bruno⁴, Benedetta Colaiaacovo¹, Silvia Gilardi⁵, Sara Petrilli⁶, Silvio C. Ripamonti¹, Francesco Tommasi⁵

¹Università Cattolica del Sacro Cuore

²Università degli Studi Milano-Bicocca

³Università della Valle d'Aosta

⁴Università di Genova

⁵Università degli Studi di Milano

⁶Università di Paris Nanterre

Introduzione. Oggi il tema della libertà accademica sta assumendo un particolare rilievo e mai come oggi abbiamo bisogno di luoghi di pensiero libero. JD Vance, il vicepresidente degli Stati Uniti, ha etichettato le università come “il nemico”. La libera università è pesantemente attaccata negli States, sotto la minaccia di repressione e livelli di controllo a cui non pensavamo una democrazia potesse arrivare. Nei campus di tutto il mondo sono insorte proteste e manifestazioni per il popolo palestinese, ma anche qui la libertà è stata in molti casi recintata dall’invocazione di repressione e di controllo. Richiamare l’attualità e discutere sul concetto di libertà accademica è cruciale oggi, e ancora più cruciale è farlo dalla prospettiva della psicologia del lavoro, che sempre nel tempo ha seguito gli sviluppi della società, dei mercati e dei lavoratori in essi coinvolti.

Obiettivi, Metodo. Il lavoro qui proposto sviluppa una riflessione sulla libertà accademica, leggendola in relazione al concetto di servitù volontaria, prendendo spunto dalle rappresentazioni, preoccupazioni e “strategie di gestione” emerse in alcune interviste con accademici del settore della psicologia del lavoro nel nostro Paese.

Risultati, Limiti, Aspetti Innovativi. La libertà appare uno status da raggiungere, spesso legato alla stabilità lavorativa e a una posizione di potere all’interno della (implicita) gerarchia universitaria, piuttosto che una condizione di partenza universale. Emergono tre distinti percorsi o “meccanismi” attraverso i quali gli accademici intervistati percepiscono di acquisire la libertà accademica: 1) il percorso del dono; 2) il percorso del tradimento; 3) il percorso del merito. Questi tre percorsi sono letti in chiave critica, cercando di cogliere i fattori psicologici che li sostengono e raccordandoli alle più recenti riflessioni della letteratura sul tema. Ciò anche al fine di aumentare la consapevolezza su alcune matrici e dinamiche culturali, e muovere nuove direzioni per abitare questo tempo con forme di organizzazione collettiva della libertà accademica.

Parole chiave: Libertà accademica, Precariato, Vulnerabilità, Servitù volontaria

Soggettività in mutamento nel postantropocene. Donna, uomo e altrə per la PLO

Angelo Benozzo¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università della Valle d'Aosta

Introduzione: Rispecchiando una visione individualista e neoliberista la ricerca della PLO tende ad assumere e a ridurre all'individuo le sue unità di analisi.

Obiettivi: Questo contributo si pone l'obiettivo di ricostruire come è stato immaginato il soggetto/la soggettività nella nostra disciplina a partire dagli innesti del poststrutturalismo, e quindi esplora come si possano concepire e comprendere le soggettività andando oltre il riduzionismo individualista del concetto di individuo.

Metodo: Attraverso una revisione della letteratura, il contributo prende in esame le discussioni sulla costituzione della soggettività avvenute all'interno di tre correnti filosofiche (poststrutturalismo, postumanesimo e nuovo materialismo femminista) e traccia come questo dibattito sia approdato e/o possa approdare in Psicologia e in particolare nella PLO.

Risultati: La presentazione mette in evidenza come, tenendo conto dei contributi e delle suggestioni del postumanesimo e del nuovo materialismo femminista, la soggettività non sia semplicemente una pratica sociale condotta da persone consapevoli e dotate di intenzionalità, ma un incontro corporeo, discorsivo e materiale che attiva e costituisce soggettività ibride. Anziché considerare la soggettività come una costruzione sociale esclusivamente umana, sociale e intersoggettiva, essa viene concepita come una produzione discorsiva, materiale e transpersonale in continuo divenire. Grazie a questo cambiamento di prospettiva è possibile ripensare alla donna, all'uomo e allə altrə nell'agire organizzativo e nei contesti e nelle pratiche lavorative.

Limiti: Il contributo non prende in esame ricerche empiriche.

Aspetti innovativi: La revisione della letteratura rappresenta un punto di partenza per promuovere nuove prospettive di ricerca e intervento nella PLO, sensibili a dimensioni discorsivo-materiali che resistono all'eccessiva concentrazione sull'individuo e si sintonizzano con azioni di attivismo micro-politico nel lavoro e nelle organizzazioni.

Parole chiave: Postumano, Nuovo materialismo femminista, Soggettività ibride, Postantropocentrismo

Ricerca universitaria e riconoscimento del suo valore: Gli accademici tra scientificità e legittimazione dei committenti

Silvio Carlo Ripamonti¹, Benedetta Colaiaacovo², Sara Petrilli³, Andreina Bruno⁴, Laura Galuppo¹, Silvia Gilardi⁵, Angelo Benozzo⁶, Chiara Corvino², Mara Gorli², Luca Piero Vecchio⁷, Daniela Converso⁸, Francesco Tommasi⁵

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Psicologia

²Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Economia

³Université Paris Nanterre

⁴Università di Genova, Dipartimento di Scienze della Formazione

⁵Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche

⁶Università della Valle d'Aosta

⁷Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia

⁸Università di Torino, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni coniuga rigore scientifico e rilevanza pratica, attribuendo alla ricercatrice e al ricercatore un duplice ruolo: essere garanti della qualità metodologica e agenti di cambiamento.

Obiettivi. Questo studio esplora come le accademiche e gli accademici italiani, impegnati in progetti con organizzazioni committenti esterne all'Università, percepiscano il valore attribuito al proprio intervento e negozino la legittimazione del loro ruolo.

Metodo. Attraverso interviste in profondità, sono emersi due temi principali: (1) la percezione del valore riconosciuto dai committenti e (2) le strategie adottate dalle ricercatrici e dai ricercatori per preservare l'integrità metodologica nelle relazioni professionali.

Risultati. La legittimazione si configura come un processo dinamico e negoziato, che richiede competenze relazionali, credibilità scientifica e capacità di rendere visibile l'impatto della conoscenza. Le ricercatrici e i ricercatori si trovano spesso a mediare tra obiettivi scientifici e vincoli operativi, gestendo mandati eterogenei che impongono un costante equilibrio tra rigore metodologico e adattamento ai contesti applicativi. È in questo spazio di mediazione che si costruisce il valore della collaborazione tra università e mondo del lavoro.

Aspetti innovativi. Oltre agli aspetti funzionali, emergono dimensioni simboliche che rafforzano la legittimità dell'intervento, fondate su principi etici che guidano la ricerca applicata, come l'elaborazione di modelli teorici solidi, la capacità di rispondere a problemi concreti, il contributo all'emancipazione organizzativa e la risoluzione di criticità operative. Al tempo stesso, si evidenziano spesso dilemmi etici e metodologici, soprattutto quando le richieste dei committenti entrano in tensione con i principi della ricerca accademica. Lo studio si inserisce nel più ampio dibattito sul riconoscimento sociale della disciplina, evidenziando la necessità, per le accademiche e gli accademici, di costruire relazioni significative con i contesti operativi, mantenendo al contempo una postura critica e riflessiva.

Parole chiave: Riconoscimento sociale della PLO, Etica, Rigore scientifico

Prospettive critiche in PLO (Parte 2): Etica e libertà, collusione e soggettività

Proponenti

Laura Galuppo¹, Silvio Ripamonti¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Psicologia

Discussant

Florian Fourtier¹

¹Groupe de Recherche en Psychologie Sociétale – Université Lumière Lyon II, France

Il Simposio si pone in continuità con il Simposio “Prospettive Critiche in PLO (parte 1): etica e libertà, collusione e soggettività del lavoro”, nell’idea di alimentare un dibattito ampio sul ruolo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni nello scenario attuale. Con “Prospettive critiche” ci si riferisce ad approcci teorici ed empirici che sostengono una PLO socialmente responsabile, eticamente orientata e consapevolmente posizionata all’interno del contesto sociopolitico di ricerca.

Il lavoro, la sua organizzazione ed i suoi luoghi sono cambiati, specie dopo la pandemia del 2019 ed entro un contesto di “poli-crisi” di tipo sociale, politico, economico, climatico. In particolare, parallelamente alla riconfigurazione del patto sociale e delle forme di convivenza, si trasformano il rapporto delle persone con il lavoro e la sua centralità, da un lato, con le organizzazioni e le loro regole di ingaggio, di retention e di performance, dall’altro. Scopo del Simposio è di rileggere le trasformazioni attuali del lavoro attraverso la prospettiva concettuale del “significato” del lavorare, con particolare attenzione all’analisi delle condizioni psicosociali e culturali, individuali e collettive, che oggi generano la percezione di insensatezza o non significatività dell’esperienza lavorativa. Rileviamo che, mentre la letteratura PLO si è recentemente molto concentrata sul tema del significato e significatività del lavoro, il concetto di “lavoro insensato” è rimasto meno esaminato. Tuttavia, insensatezza del lavoro non è necessariamente da considerarsi sinonimo di assenza di significato o di significatività: presenza/assenza di significato, significatività e insensatezza sono esperienze distinte le cui caratteristiche e relazioni richiedono un’esplorazione più approfondita, in chiave multi-teorica e multi-metodologica. Inoltre, necessario è uno sguardo critico che abbracci non solo letture individuali e funzionaliste, ma anche prospettive che considerino il ruolo dei contesti, delle culture e delle attuali ideologie, strutture e sistemi di potere nella generazione e riproduzione di tali esperienze. Alla luce di queste premesse, il Simposio presenta cinque contributi che esaminano il tema del significato / insensatezza del lavoro considerando contesti, tipologie di lavoro e angolature professionali differenti.

Il contributo di Callari si situa nel contesto dell’avvento dell’AI generativa nei luoghi di lavoro, e mostra come la significatività e insensatezza del lavoro evolvano in contesti di collaborazione con l’AI, in risposta alla natura mutevole dei compiti e dei processi interattivi.

Tommasi e colleghi/e si focalizzano invece sull’esperienza dei professionisti IT, mettendo a fuoco una dinamica duale tra idealizzazione del lavoro e esperienza di vulnerabilità che riproduce dinamiche di sfruttamento e, in ultimo, di assenza di significato.

Corvino e colleghe approfondiscono il ruolo del paradigma neoliberista nella costruzione del significato del lavoro prendendo il caso dei lavoratori / lavoratrici di cooperative b, e mettendo a fuoco in particolare le connessioni tra orientamento al lavoro e ideali di successo e invincibilità.

Antonini e colleghi/e esplorano il tema da un punto di vista teorico e metodologico, illustrando

contributi della psicosociologia italiana e francese come chiavi di lettura per comprendere e intervenire nei processi organizzativi alla base della produzione di senso.

Bussolin e Conti, infine, portano un'esperienza di practitioner impegnati nel trattare secondo una prospettiva fenomenologica l'insensatezza del lavoro.

Parole chiave: Significato del lavoro, Significatività del lavoro, Insensatezza del lavoro, Psicologia critica del lavoro e delle organizzazioni

CONTRIBUTI

Analysing Meaningful Work in Human–AI Collaborative Environments

Tiziana Carmen Callari¹

¹*School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham, UK*

Introduzione. As AI-powered productivity tools like Microsoft 365 Copilot enter mainstream work environments, they raise critical questions about how such technologies affect employees' experiences of meaningful work. *Obiettivi.* To investigate how employees perceive meaningful work in relation to tasks co-generated by Microsoft 365 Copilot. It explores how the integration of this AI-powered assistant influences autonomy, decision-making, and daily work practices.

Metodo. A mixed-methods survey was conducted among 802 employees in a multinational corporation, yielding 357 responses. This paper focuses on the qualitative data, applying Ideal-Type Analysis to identify distinct typologies of user engagement and reflections about their sense of meaning of work and role within their company.

Risultati. Three Ideal Types were constructed based on distinct ways employees perceived the influence of AI-powered tools on their work and practices. These typologies revealed how meaningful work is not fixed but emerges through an evolving interplay between subjective experiences—such as autonomy, agency, and recognition—and objective workplace conditions, including technological integration and organisational structures. The findings illustrate how employees reconfigure their roles and sense of contribution in response to the changing nature of tasks and collaboration in AI-enabled environments.

Limiti. As a single-case, exploratory study conducted within one organisation, the generalisability of the findings is limited. However, the insights offer a valuable basis for using typologies to inform the design of competence development journeys that support employee learning and adaptation to AI-powered technologies in the workplace.

Aspetti innovativi. This study contributes to the literature by demonstrating how meaningful work evolves in hybrid human–AI settings. The application of Ideal-Type Analysis preserves the uniqueness of users' perspectives while revealing broader adoption patterns. It also provides a conceptual tool to inform AI-related workplace policies, skill development, and organisational design.

Parole chiave: Meaningful work, Ideal-type analysis, AI-powered workplace tools, Human–AI collaborative environments, Work practices, Industry 5.0

Nella valle oscura dell'ideologia IT: Insensatezza al lavoro, corpi vulnerabili e sfruttamento

Francesco Tommasi¹, Johanna Lisa Degen², Franziska Josefine Kößler³, Chiara Corvino⁴, Anna Carreri^{5 1}

¹*Università degli Studi di Milano Statale, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche*

²*University of Flensburg, Department of Psychology*

³*Leuphana University, Luneburg, Institute for Management and Organization*

⁴*Università Cattolica del Sacro Cuore, Facoltà di Economia*

⁵*Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane*

Introduzione. Dall'intelligenza artificiale ai sistemi di digitalizzazione del lavoro, le innovazioni del nostro tempo hanno portato ad enfatizzare le figure dei lavoratori IT. Al centro degli sviluppi tecnologici dei modelli di mercato, gli IT workers costituiscono oggi componente essenziale del lavoro. Ciò detto, la cultura popolare (es. il memoir di Anne Weiner Uncanny Valley), movimenti sociali (es. Tech Workers Coalition) e comunità online (es. Memitecnosovversivi), suggeriscono come tali lavoratori costituiscano una classe sociale impotente, vittima di sfruttamento nelle organizzazioni e quotidianamente esposti all'esperienza di insensatezza al lavoro.

Obiettivi. In psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO), rari sono gli studi interessati al tema dell'esperienza di insensatezza del lavoro, in particolare in contesti laddove lavoratori e lavoratrici si trovano in condizioni di sfruttamento. Il presente studio intende offrire una prima modellizzazione dell'esperienza di insensatezza al lavoro (meaninglessness at work) nel contesto dello sfruttamento lavorativo di lavoratori IT.

Metodo. Dato l'obiettivo dello studio di costruire piuttosto che testare una prospettiva teorica, ci si è avvalsi di un approccio qualitativo.

Risultati. Analizzando N = 20 interviste semi-strutturate di lavoratori IT, lo studio offre una prima modellizzazione dell'esperienza di insensatezza al lavoro. Il modello enfatizza il ruolo dell'organizzazione nell'esercizio dello sfruttamento a livello organizzativo e relazionale. L'esperienza di insensatezza che ne emerge porta ad una dinamica duale tra idealizzazione del lavoro e esperienza di vulnerabilità che mantiene il circuito dello sfruttamento al lavoro e l'esperienza di insensatezza stessa.

Limiti. Lo studio non propone un'ulteriore verifica del modello proposto.

Aspetti innovativi. In PLO, non solo è raro lo studio dell'insensatezza al lavoro, ma anche i temi di vulnerabilità, sfruttamento e idealizzazione del lavoro, sebbene dimensioni ricorrenti nel contesto lavorativo, sono raramente oggetto di studio. Il lavoro offre una prima modellizzazione e un tentativo di concettualizzazione con implicazioni pratiche e di ricerca.

Parole chiave: Insensatezza al Lavoro, Sfruttamento, Vulnerabilità, Lavoratori IT

Significato del lavoro e disuguaglianze invisibili: la trappola del neoliberismo per i lavoratori appartenenti a categorie protette

Chiara Corvino¹, Roberto Catalano¹, Benedetta Colaiacovo¹, Francesco Tommasi², Maria Gorli¹

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano*

²*Università degli Studi di Milano Statale, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche*

Introduzione. Con orientamento al lavoro si intende l'insieme di credenze e sentimenti associati al ruolo del lavoro nella vita. Questo filone di letteratura è stato criticato per l'eccessivo determinismo con cui vengono identificati i significati del lavoro, intesi come blocchi rigidi poco capaci di cogliere le sfumature soggettive di senso attribuite al lavoro. Inoltre, sono ancora rari gli studi che esplorano l'orientamento al lavoro dei gruppi marginalizzati dalla nostra società e che evidenziano come i macro-sistemi, in particolare il paradigma neoliberista, influenzino il significato del lavoro per queste categorie lavorative.

Obiettivi e metodo. Attraverso l'implementazione di interviste semi-strutturate a 15 lavoratori di cooperative sociali di tipo b, appartenenti e non appartenenti a categorie protette, lo studio indaga in che modo l'appartenenza a queste categorie influenzi le credenze sul ruolo del lavoro e i sentimenti ad esso associati.

Risultati e aspetti innovativi. Per i lavoratori protetti, il lavoro ha un ruolo decisivo nel mantenere il benessere psicologico e viene raccontato in modo idealizzato in relazione al suo impatto positivo sull'individuo. Il lavoro è ciò che consente di acquisire indipendenza e libertà, senza di esso "tutto crolla". L'alta carica emotiva con cui questi intervistati connotano il lavoro si accompagna ad una sottostima di sé come lavoratori. I partecipanti sembrano infatti aver introiettato la credenza di non poter ambire troppo dal proprio lavoro, riproducendo una forma di auto-limitazione nell'esplorazione delle opportunità lavorative: "bisogna accontentarsi di quel che arriva". Quanto appena descritto non traspare nelle interviste dei lavoratori non protetti, i quali enfatizzano soprattutto la dimensione vocazionale della loro attività lavorativa. La ricerca suggerisce che vivere una situazione particolare di vulnerabilità distorce le aspettative sul lavoro, creando assunti impliciti nel modo con cui ci si orienta verso esso. I risultati della ricerca vengono discussi alla luce degli ideali di invulnerabilità e successo promossi dal neoliberismo.

Parole chiave: Orientamento al Lavoro, Significato del Lavoro, Vulnerabilità, Neoliberismo

Ripensando la perdita di senso del lavoro come domanda di sviluppo. Una rielaborazione psicosociologica del problema

Matteo Antonini¹, Silvio Ripamonti¹, Laura Galuppo¹, Barbara Barbieri², Stefania Ambrosino³

¹*Università Cattolica del Sacro Cuore*

²*Università di Cagliari*

³*Società di Psicoanalisi delle Culture e della Convivenza*

Introduzione. Con il presente contributo intendiamo proporre un approccio psicosociologico al problema della perdita di senso del lavoro. Intendiamo riconcettualizzare il problema attraverso un approccio che permetta di discostarsi dalle interpretazioni individualistiche e adattive del paradigma neoliberale, assumendo invece una cornice critica, generativa e socio-costruttivista che permetta di analizzare quella scissione tra individuo e organizzazione che si manifesta nei contesti organizzativi contemporanei, contribuendo alla perdita di senso dell'esperienza lavorativa.

Obiettivi e Metodo. Ci collochiamo nel solco di quella letteratura che ha messo in luce l'importanza delle dimensioni collettive, contestuali e psicomotrici dell'attività lavorativa. Clot (2006), nella "clinica dell'attività", sottolinea la necessità di confronto tra le soggettività nella costruzione del senso del contesto. Engeström (2014), con l'apprendimento espansivo, evidenzia come le trasformazioni organizzative emergano dalla capacità di riconoscere e affrontare le contraddizioni nei sistemi di attività, aprendo spazi di costruzione condivisa di significato. Dejours (2012), attraverso la lettura psicomotrica del lavoro, sottolinea la centralità del "lavoro di organizzazione" per elaborare l'esperienza soggettiva e il senso del lavoro.

Risultati e aspetti innovativi. Da questi riferimenti, integrati con un modello semiotico della mente (Matte Blanco, 1975; Fornari, 1976) e il costrutto di collusione (Carli e Panizza, 1999; 2003), proponiamo di esplorare la perdita di senso del lavoro come esito di dinamiche di simbolizzazione affettiva del contesto. Prospettiva che consentirà di rileggere alcune pratiche organizzative – quali la valutazione dello stress lavoro-correlato o le politiche di diversity & inclusion – come espressioni di una scissione tra soggettività e organizzazione, tra bisogni di realizzazione e appartenenza. Riteniamo che inscrivere il senso del lavoro entro la relazione individuo-contesto, riconoscendo e sviluppando le simbolizzazioni affettive che la organizzano, possa aprire alla costruzione di nuovi significati, favorendo una maggiore integrazione tra desideri individuali, appartenenza collettiva e finalità organizzative, restituendo infine al lavoro una valenza trasformativa e generativa.

Parole chiave: Meaninglessness, Neoliberalismo, Psicosociologia, Psicoanalisi, Semiosi, Collusione

Il lavoro ha perso significato? Una prospettiva fenomenologica sulla disarticolazione e la ricomposizione del senso personale nei contesti organizzativi

Dario Bussolin¹, Vittorio Conti²

¹Aegis Human Consulting Group

²Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione. Il contributo affronta il tema della perdita di significato nei contesti organizzativi contemporanei, a partire dalla cornice teorica della psicologia fenomenologica (Arciero e Bondolfi, 2009). In questo approccio, il significato non è né una costruzione soggettiva né un attributo della realtà, ma si manifesta nel modo in cui ciascun individuo è emotivamente interpellato dagli eventi della vita, secondo traiettorie di senso affettive, storiche e incarnate. Il lavoro, quale fenomeno centrale dell'esperienza umana si iscrive in questa trama personale di significatività.

Obiettivi. Il contributo intende mettere in luce come la perdita di significato lavorativo si radichi in una frattura tra le aspettative personali e il contesto organizzativo percepito. Si propone di mostrare l'importanza di partire dall'unicità dell'esperienza vissuta del singolo professionista, in contrasto con pratiche aziendali che tendono a ridurre la persona a tipologie, ruoli o cluster statistici, col rischio di perdere di vista la dimensione umana irriducibile.

Metodo. Attraverso un'indagine qualitativa fenomenologica in profondità, sono stati esplorati i vissuti di 15 individui che hanno riportato un'esperienza di insensatezza nel lavoro.

Risultati. I dati evidenziano che l'insensatezza sul lavoro non si configura come una semplice mancanza di motivazione, ma può essere compresa solo a partire da una analisi delle traiettorie di senso proprie di ciascuno che travalicano il contesto lavorativo. Quando le organizzazioni trascurano l'ascolto della singolarità, il rischio è quello di generare distacco, sfiducia e progressiva disconnessione tra individuo e contesto lavorativo.

Limiti. Il disegno qualitativo limita la generalizzabilità, ma permette una comprensione approfondita e situata, fondamentale per un intervento trasformativo centrato sulla persona.

Aspetti innovativi. Il contributo invita a ripensare radicalmente le modalità con cui le organizzazioni si rapportano ai propri membri. Non è sufficiente intervenire a livello di processi standardizzati o pratiche generaliste. Serve un approccio che riconosca la soggettività incarnata e irriducibile di ciascun lavoratore.

Parole chiave: Meaninglessness, Neoliberalismo, Psicosociologia, Psicoanalisi, Semiosi, Collusione

Leadership e trasformazione organizzativa: Sguardi emergenti dal gruppo tematico E-CARE

Proponenti

Andrea Caputo¹, Amalia De Leo²

¹ Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

² Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Discussant

Diletta Gazzaroli¹

¹ Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Il costrutto di leadership continua a essere al centro del dibattito nella psicologia del lavoro e delle organizzazioni, alla luce delle profonde trasformazioni che investono i contesti occupazionali contemporanei. In particolare, la leadership si configura come una leva cruciale per promuovere benessere, sostenibilità e performance, ma anche come uno spazio critico in cui si concentrano disuguaglianze di genere, stili gestionali disfunzionali e pratiche organizzative escludenti. Diversi studi mettono in luce come le rappresentazioni implicite associate alla leadership continuino a riflettere stereotipi di genere: agency e assertività sono attribuite al maschile, mentre communality e cura sono associate al femminile. Questi bias sottili contribuiscono a fenomeni di esclusione, limitando l'accesso delle donne a ruoli apicali e ostacolando l'equità nei percorsi di carriera. Parallelamente, la qualità percepita della leadership si intreccia con risorse personali come l'autoefficacia, influenzando direttamente engagement, salute organizzativa e sviluppo professionale. In questo quadro, competenze metacognitive come il *perspective-taking* emergono come strumenti chiave per una leadership riflessiva, in grado di intercettare i bisogni dei collaboratori. Al contrario, stili di leadership disfunzionali, come il micromanagement, possono compromettere alcune risorse lavorative e rafforzare l'intenzione di turnover.

Il simposio, promosso dal gruppo E-CARE (Early Career Researchers) dell'AIP, presenta cinque contributi che, attraverso diversi approcci metodologici (sperimentale, quantitativo, qualitativo), offrono uno sguardo integrato sulle sfide e sulle opportunità della leadership contemporanea.

Il primo studio analizza sperimentalmente gli effetti del *Gender Competence-Questioning* su osservatori terzi, evidenziando come tale meccanismo rafforzi stereotipi di genere e riduca la probabilità percepita di selezionare donne in ruoli di leadership. L'uso di voci sintetiche controllate rappresenta un'innovazione metodologica con potenziali applicazioni nell'ambito dell'intelligenza artificiale.

Il secondo contributo identifica, mediante una *Latent Profile Analysis*, cinque profili di personale sanitario che integrano percezioni di leadership e autoefficacia. I profili più adattivi si associano a maggior benessere, migliori risorse organizzative e performance elevate.

Il terzo studio esplora il *perspective-taking* dei leader in un contesto di intervento formativo. I risultati indicano un buon insight rispetto alla propria efficacia, ma una scarsa capacità di leggere i vissuti del gruppo, sottolineando il valore formativo di questa competenza anche in contesti con una scarsa cultura del feedback.

Il quarto contributo indaga la leadership distruttiva in ambito sanitario. I dati mostrano che il

micromanagement favorisce l'intenzione di turnover, con chiarezza di ruolo e inclusione nei processi decisionali come mediatori. Lavoro su turni e genere maschile rappresentano fattori di vulnerabilità. Infine, il quinto studio qualitativo raccoglie la voce di uomini in posizioni apicali, esplorando il loro vissuto nella relazione con la leadership femminile. La prospettiva sistemica proposta evidenzia la necessità di una cultura organizzativa più inclusiva e dialogica.

Nel complesso, il simposio intende offrire uno spazio di riflessione critica e costruttiva sul ruolo della leadership nei processi di trasformazione organizzativa proposti dai ricercatori ad inizio carriera nell'ambito della psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Parole chiave: Leadership organizzativa, Genere e stereotipi, Benessere lavorativo

CONTRIBUTI

Mettere in discussione la leadership: Come il Gender Competence Questioning rafforza gli stereotipi di genere

Miren Chenevert¹, Michela Vignoli¹

¹Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

Introduzione. Nonostante i progressi legislativi e normativi contro la discriminazione di genere overt, le donne continuano a incontrare ostacoli sistemici nel contesto lavorativo, in particolare nella rappresentanza nei ruoli dirigenziali. Queste disuguaglianze persistono anche a causa di stereotipi di genere che associano l'uomo all'agency e la donna alla communality, rendendo la leadership percepita come incongruente con l'identità femminile.

Obiettivi. Questo studio esplora in che modo forme sottili di discriminazione—nello specifico il Gender Competence-Questioning (GCQ)—influenzano le percezioni di genere e di leadership da parte degli osservatori nel contesto lavorativo utilizzando un framework di cognitive processing.

Metodo. Utilizzando un disegno sperimentale tra soggetti basato su vignette, è stato valutato come l'osservazione di comportamenti GCQ influenzi la percezione dei tratti di agency e communality degli attori coinvolti (uomo e donna) e la probabilità percepita di selezione per ruoli dirigenziali.

Risultati. I risultati, ottenuti tramite una serie di ANOVA robuste su punteggi di distanza euclidea (tra target e perpetratori rispetto ai tratti di agency e communality valutati dai partecipanti) e un test chi-quadro di indipendenza, indicano che osservare un episodio di GCQ aumenta la percezione di agency del perpetratore maschile e di communality della vittima femminile, riducendo al contempo la probabilità percepita che quest'ultima venga scelta per una posizione di leadership.

Limiti. L'uso di scenari ipotetici può limitare la generalizzabilità ai contesti reali, nonostante il controllo sperimentale offerto.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia gli effetti sistemici del GCQ sugli osservatori terzi. Inoltre, abbiamo replicato lo studio utilizzando voci sintetiche generate da intelligenza artificiale, ottenendo gli stessi risultati. Questo dimostra che l'uso dell'AI può rappresentare uno strumento ecologicamente valido per la ricerca sperimentale, permettendo un maggiore controllo su variabili confondenti come il tono di voce e l'espressione emotiva.

Parole chiave: Gender Competence Questioning, Mansplaining, Gender Stereotypes, Leadership, Cognitive Processing.

Qualità della leadership o autoefficacia lavorativa? Questo è il dilemma: una Latent Profile Analysis sul personale infermieristico di un ospedale del Nord Italia

Francesco Buscema¹, Daniela Converso¹, Laura Lorente Prieto², Lara Colombo¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

²*IDOCAL, Università di Valencia*

Introduzione. La sanità italiana sta attraversando un momento storico particolarmente complesso e sfidante, caratterizzato da tagli economici, diminuzione del personale sanitario e scarsa motivazione in chi resta.

Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è stato quello di identificare, attraverso la Latent Profile Analysis, dei profili di lavoratori incrociando la valutazione delle qualità di leadership del proprio responsabile e la percezione di autoefficacia lavorativa nel personale infermieristico di un ospedale del Nord Ovest Italia.

Metodo. Con riferimento al Job Demands-Resources Model sono state osservate (Anova) le differenze nei profili emersi in funzione di: domande lavorative (carico di lavoro, conflitto di ruolo, mobbing, percezione di imparzialità), risorse lavorative (clima di sicurezza, supporto sociale, riconoscimento del ruolo, autonomia lavorativa, possibilità di carriera, qualità dell'ambiente di lavoro) e outcome personali e organizzativi (esaurimento emotivo, sintomi psicosomatici di burnout, work engagement, performance di gruppo).

Risultati. I risultati hanno rivelato l'esistenza di cinque profili latenti che riflettono la complessa realtà del personale infermieristico. In particolare, i gruppi caratterizzati da punteggi più elevati nella qualità della leadership e nell'autoefficacia percepita tendono a sperimentare minori domande lavorative, maggiori risorse lavorative, un ridotto esaurimento emotivo, minori sintomi di deterioramento psicofisico, una performance superiore e un maggiore work engagement rispetto agli altri gruppi.

Aspetti innovativi. In conclusione, i risultati dello studio forniscono dei suggerimenti sul ruolo della qualità della leadership e della promozione dell'autoefficacia lavorativa nel contesto sanitario per contrastare vissuti di malessere personale e organizzativo.

Parole chiave: Leadership, Autoefficacia al Lavoro, Settore Sanitario

Esplorando l'abilità di perspective-taking dei leader: Implicazioni per la ricerca, la formazione e la consegna del feedback

Glauco Cioffi¹, Cristian Balducci², Stefano Toderi¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

²*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara*

Introduzione. Il feedback è essenziale nello sviluppo della leadership. I programmi di intervento che integrano il feedback raggiungono sistematicamente risultati migliori rispetto a quelli che sono privi. Tuttavia, l'implementazione e l'efficacia del feedback sono spesso ostacolate da vincoli organizzativi (es. scarsa maturità), e fattori individuali (es. feedback orientation). Parallelamente, numerosi studiosi riconoscono il ruolo critico del pensiero metacognitivo nello sviluppo della leadership. In linea con queste assunzioni ed evidenze, un ambito di ricerca promettente, ma poco esplorato, può contribuire allo sviluppo e allo studio della leadership: si tratta della letteratura sul perspective-taking. Questa abilità è strettamente connessa alla metacognizione, e presenta interessanti implicazioni sia pratiche che teoriche.

Obiettivi. Lo studio esplora il perspective-taking dei supervisori in merito alle competenze gestionali e all'ambiente psicosociale, analizzandone le implicazioni per lo sviluppo e la ricerca sulla leadership. Nel dettaglio, abbiamo ipotizzato che i superiori impegnati in compiti strutturati di perspective-taking siano in grado di prevedere con precisione il dato del team.

Metodo. In contesti di intervento, 49 superiori hanno compilato questionari predittivi rispetto alle valutazioni dei loro subordinati su: (1) competenze gestionali, e (2) ambiente psicosociale. I lavoratori (n=252) avevano precedentemente compilato gli stessi strumenti. Le previsioni dei supervisori sono state confrontate con le valutazioni del team mediante bayesian t-test per verificare l'ipotesi nulla (nessuna differenza).

Risultati. I supervisori hanno mostrato ottime capacità predittive rispetto alle proprie competenze, ma scarse previsioni su domanda, autonomia e supporto percepito dal team.

Limiti. Lo studio è di natura esplorativa. Le analisi adottate, seppur adeguate all'obiettivo della ricerca, non permettono generalizzazioni teoriche robuste.

Aspetti innovativi. Per la prima volta il perspective-taking è stato integrato nella ricerca sullo sviluppo della leadership. I risultati suggeriscono che tale abilità può rappresentare una strategia sostenibile in contesti in cui il feedback è limitato e potrebbe supportare l'accettazione del feedback quando presente.

Parole chiave: Leadership Development, Meta-Cognition, Theory of Mind, Self-Other Agreement, Feedback

Dalla leadership distruttiva al turnover: il valore di chiarezza di ruolo e inclusione nel comparto sanitario

Alessandra Sacchi¹, Domenico Sanseverino¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. La carenza di personale nel comparto sanitario rappresenta una sfida crescente per il sistema sanitario italiano (Rapporto Gimbe, 2024), con ricadute su condizioni lavorative e qualità dell'assistenza. Tra gli antecedenti dell'intenzione di turnover in ambito sanitario, la letteratura evidenzia gli stili di leadership non supportivi (Poon et al., 2022). Inoltre, la leadership distruttiva sembra compromettere risorse lavorative protettive del turnover (Bakar et al., 2021; Ali et al., 2025), quali chiarezza di ruolo e inclusione nei processi decisionali (Wu et al., 2018; Grill, 2023); tuttavia, le evidenze in ambito sanitario sono carenti.

Obiettivi. Lo studio intende testare la relazione tra leadership distruttiva e intenzioni di turnover nel comparto sanitario attraverso la mediazione di chiarezza di ruolo e inclusione nei processi decisionali.

Metodo. La ricerca è stata condotta tramite un questionario self-report in una ASL del Nord Italia, coinvolgendo 546 professionisti/e del comparto sanitario (infermieri/e e sanitari/e non medici), per la maggior parte donne, tra 51 e 60 anni, con oltre 20 anni di esperienza. Le ipotesi sono state testate con SEM tramite Mplus 8, controllando per turni, reperibilità e genere.

Risultati. Il micromanagement mostra una relazione negativa con le intenzioni di turnover, mediata da chiarezza di ruolo e inclusione. Il lavoro su turni è associato negativamente all'inclusione e alle intenzioni di turnover, mentre il genere femminile solo alle intenzioni di turnover.

Limiti. I dati raccolti in un solo contesto limitano la generalizzabilità dei risultati. Il disegno cross-sectional non consente di fare inferenze causali.

Aspetti innovativi. Sono ancora pochi gli studi che approfondiscono le relazioni tra leadership distruttiva, risorse lavorative e turnover nel contesto sanitario. Il focus sul micromanagement, forma specifica di leadership distruttiva, rappresenta un elemento originale e offre spunti per interventi di selezione, formazione e sviluppo organizzativo finalizzati alla retention del personale.

Parole chiave: Turnover, Comparto sanitario, Leadership distruttiva

L'altra metà della leadership: la voce maschile nella sfida per la gender equality

Elisa Carletti¹, Amalia De Leo¹, Caterina Gozzoli¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni, le donne continuano a essere significativamente sottorappresentate nei ruoli apicali, ostacolando il raggiungimento degli obiettivi di “gender equality” promossi a livello nazionale e internazionale. In questo scenario, la letteratura scientifica ha svolto un ruolo cruciale nel dare visibilità all’esperienza femminile nella leadership, contribuendo a evidenziare disuguaglianze e fatiche. Oggi, per avanzare verso una comprensione più completa e sistemica del fenomeno, risulta necessario ampliare lo sguardo includendo anche la prospettiva maschile. L’ascolto delle voci degli uomini nei ruoli di vertice consente di esplorare le dinamiche di convivenza tra generi e di promuovere dialoghi e pratiche generativi.

Obiettivi. Il presente studio si propone di esplorare l’esperienza vissuta da uomini che ricoprono ruoli apicali, al fine di comprendere le rappresentazioni relative alla convivenza con la leadership femminile, nonché le sfide percepite e le risorse attivate. L’indagine costituisce la seconda fase di un più ampio progetto di ricerca qualitativa, avviato con lo studio dell’esperienza delle donne in posizioni di vertice.

Metodo. La ricerca adotta un approccio qualitativo a orientamento psico-sociologico, avvalendosi della metodologia dell’Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). È prevista la conduzione di interviste semi-strutturate con un campione di 10-15 uomini che ricoprano o abbiano ricoperto ruoli di executive management in organizzazioni italiane di medio-grandi dimensioni, operanti in differenti settori.

Risultati. I risultati preliminari verranno presentati e posti in dialogo con i dati già raccolti sul campione femminile, con l’obiettivo di discutere le implicazioni per una convivenza generativa tra generi ai ruoli apicali.

Limiti. Potenziale limite dell’indagine è il ricorso a un campione di convenienza, selezionato attraverso le reti professionali delle ricercatrici coinvolte.

Aspetti innovativi. Lo studio adotta uno sguardo sistemico sulle questioni di genere, proponendosi di superare l’approccio unidimensionale attraverso una lettura dialogica che considera insieme voci femminili e maschili, arricchendo il dibattito teorico e le pratiche organizzative.

Parole chiave: Leadership, Ruoli apicali, Genere, Diversità & inclusione, Convivenza, IPA

Dalla robotizzazione all'IA: il lavoro che cambia tra pratiche organizzative e significati individuali

Proponenti

Amelia Manuti¹, Paola Spagnoli², Barbara Barbieri³

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione, Università di Bari

²Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"

³Dipartimento di Scienze politiche e sociali, Università di Cagliari

Discussant

Giuseppe Scaratti¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo

Negli ultimi anni, l'evoluzione delle tecnologie automatizzate, dalla robotizzazione all'intelligenza artificiale, e la loro introduzione nelle organizzazioni hanno portato a una profonda trasformazione del lavoro. A seguito della rivoluzione avviata con l'Industria 4.0, caratterizzata da una spinta verso le tecnologie di digitalizzazione e automazione, si è progressivamente affermato il paradigma dell'Industria 5.0, che non solo esalta l'innovazione tecnologica ma introduce una visione orientata alla centralità della persona.

In questo scenario, si fanno sempre più evidenti non solo le possibilità legate all'efficienza e all'innovazione, ma anche le implicazioni psicologiche, sociali ed etiche che tali trasformazioni comportano, ridefinendo il significato del lavoro, il ruolo delle persone e le pratiche di gestione organizzativa.

Questo simposio intende approfondire le sfide e le opportunità che caratterizzano l'introduzione di nuove tecnologie nei contesti organizzativi, con particolare attenzione agli effetti dell'automazione fisica e cognitiva. Le forme di automazione fisica, come la robotizzazione nei processi produttivi, portano a chiedersi in che modo stiano cambiando i processi manuali e operativi e, di conseguenza, le competenze richieste ai lavoratori. Parallelamente, le forme di automazione cognitiva, come l'utilizzo dell'intelligenza artificiale, sollevano interrogativi riguardanti l'etica, l'accettazione da parte delle persone e le modalità per la loro implementazione nelle organizzazioni. I contributi che compongono il simposio, attraverso approcci qualitativi, quantitativi e di revisione sistematica, esamineranno gli antecedenti e gli esiti dell'adozione di tecnologie automatizzate, approfondendo tali temi sia da una prospettiva individuale che organizzativa. Nello specifico, il primo lavoro di natura qualitativa esplora le prospettive di manager e responsabili HR coinvolti nello sviluppo di processi di automazione fisica e cognitiva. Il contributo evidenzia barriere, resistenze e opportunità nei contesti organizzativi, sottolineando l'importanza di un approccio human-centered nell'implementazione dei sistemi automatizzati.

Il secondo lavoro di natura quantitativa si focalizza sugli esiti del lavoro con l'IA, in termini di significato, soddisfazione e performance. Il contributo evidenzia l'importanza dell'interazione tra le pratiche organizzative di implementazione e gli atteggiamenti personali per determinare l'esito positivo dell'adozione dell'IA nelle organizzazioni.

Il terzo lavoro di natura sperimentale si concentra sull'utilizzo dell'IA nei processi di selezione del personale, attraverso uno studio di laboratorio in cui i partecipanti ricevono un feedback negativo generato dall'IA per il proprio curriculum. Il contributo indaga il modo in cui vengono percepite le valutazioni basate sulla IA e esamina le differenze individuali nelle reazioni dei candidati.

Il quarto lavoro di revisione sistematica della letteratura analizza e categorizza i fattori che facilitano o ostacolano l'adozione dell'IA nei processi decisionali manageriali. Il contributo evidenzia come i manager percepiscano e interagiscano con l'IA, offrendo indicazioni per una integrazione dell'IA nelle pratiche decisionali.

Il quinto lavoro di natura qualitativa approfondisce i temi di competenza e etica nell'ambito dell'Industria 5.0, soffermandosi sulle pratiche di reskilling, upskilling e craftsmanship. Il contributo propone una rilettura del concetto di competenza come pratica situata e legata a dimensioni etiche. In definitiva, le implicazioni attese del simposio vanno nella direzione di promuovere una riflessione sulle condizioni che possono garantire un'implementazione efficace e responsabile delle innovazioni attraverso l'approfondimento dei processi di lavoro, delle pratiche gestionali e dell'esperienza soggettiva delle persone.

Parole chiave: Robotizzazione, Intelligenza Artificiale, Industria 5.0, Accettazione delle Tecnologie, Pratiche HR

CONTRIBUTI

Esplorare le opportunità, resistenze e implicazioni dell'automazione fisica e cognitiva: uno studio qualitativo

Diego Bellini¹, Cataldo Giuliano Gemmano², Danila Molinaro³, Silvia De Simone⁴, Maria Luisa Giancaspro⁵, Marina Mondo⁴, Carmela Buono¹, Paola Spagnoli³, Amelia Manuti², Barbara Barbieri⁴

¹Universitas Mercatorum

²Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia E Comunicazione, Università Di Bari

³Dipartimento Di Psicologia, Università Della Campania "Luigi Vanvitelli"

⁴Dipartimento Di Scienze Politiche E Sociali, Università Di Cagliari

⁵Università Telematica Pegaso

Introduzione. L'introduzione dell'automazione fisica e cognitiva in ambito lavorativo rappresenta un cambiamento trasformativo, in grado di offrire vantaggi in termini di efficienza e produttività ma anche resistenze. Sebbene la letteratura abbia indagato benefici e criticità connessi all'adozione di queste tecnologie, i processi che ne favoriscono l'accettazione e l'integrazione nelle organizzazioni restano ancora in parte inesplorati.

Obiettivi. Esplorare i fattori che facilitano o ostacolano l'adozione dell'automazione.

Metodo. Nell'ambito del progetto "RECHARGE" sono state condotte quattordici interviste strutturate con responsabili delle risorse umane, manager dell'innovazione, dipendenti ed esperti coinvolti nello sviluppo commerciale e nell'implementazione di tecnologie automatizzate.

Risultati. Dall'analisi emergono diverse barriere all'adozione dell'automazione: paura del controllo, la scarsa conoscenza delle tecnologie (intelligenza artificiale e robotica), una comunicazione poco chiara sulle finalità e modalità d'uso dei sistemi automatizzati, la resistenza da parte dei lavoratori più anziani e del personale tecnico, la presenza di bug e malfunzionamenti, il limitato utilizzo delle loro funzionalità. Permangono interrogativi sugli effetti a lungo termine: se da un lato l'automazione può migliorare la produttività, dall'altro non è ancora chiaro se l'eccessiva dipendenza da sistemi automatizzati possa compromettere la creatività e il pensiero critico tra i dipendenti. Tra i fattori facilitanti emergono: la riduzione della documentazione cartacea, la maggiore semplicità nella gestione di dati complessi, il sollievo dai compiti ripetitivi e il contributo della standardizzazione dei processi.

Limiti. Il numero limitato di interviste e la scarsa varietà di produttivi coinvolti riducono la possibilità di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio sottolinea l'importanza di un approccio human-centered nella progettazione e implementazione dei sistemi automatizzati, ed evidenzia il ruolo strategico della funzione HR nell'accompagnare i processi di cambiamento. In particolare, emergono come fattori chiave interventi mirati al coinvolgimento e formazione dei dipendenti, ma anche alla riorganizzazione dei processi e alla gestione delle tecnologie.

Parole chiave: Automazione cognitiva e fisica, Benefici e svantaggi, Risorse umane

Il significato del lavoro nell'era dell'intelligenza artificiale: il ruolo di pratiche HR e atteggiamenti individuali

Cataldo Giuliano Gemmano¹, Danila Molinaro², Diego Bellini³, Silvia De Simone⁴, Maria Luisa Giancaspro⁵, Marina Mondo⁴, Carmela Buono³, Barbara Barbieri⁴, Paola Spagnoli², Amelia Manuti¹

¹*Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia E Comunicazione, Università Di Bari*

²*Dipartimento Di Psicologia, Università Della Campania "Luigi Vanvitelli"*

³*Universitas Mercatorum*

⁴*Dipartimento Di Scienze Politiche E Sociali, Università Di Cagliari*

⁵*Università Telematica Pegaso*

Introduzione. Negli ultimi anni, gli sviluppi dell'intelligenza artificiale (IA) hanno trasformato la natura del lavoro, ridefinendo compiti, processi e significati in diverse professioni. In questo scenario, le pratiche di gestione delle risorse umane (HR) svolgono un ruolo cruciale nel processo di trasformazione tecnologica, supportando l'accettazione e l'adattamento dei lavoratori alle nuove caratteristiche del lavoro.

Obiettivi. Sulla base del Job Characteristics Model, questo studio esamina in che modo e per quali lavoratori le pratiche HR per l'implementazione dell'IA siano associate alla soddisfazione lavorativa e alla performance, ipotizzando il ruolo mediatore del significato del lavoro e il ruolo moderatore dell'atteggiamento individuale verso l'IA.

Metodo. Lo studio fa parte del progetto "RECHARGE" e si basa sul primo dei tre tempi previsti per la raccolta dati. I dati sono stati raccolti su 176 lavoratori (41% donne; M_{età} = 36.03, SD = 11.81) che svolgono attività lavorative con l'uso dell'IA. Sono state utilizzate scale su pratiche HR per l'implementazione IA (sviluppata ad hoc), atteggiamento individuale verso l'IA (Nomura et al., 2005), significato del lavoro (May et al., 2004), soddisfazione lavorativa (González-Romá & Hernández, 2016) e performance (Kampf et al., 2021). Sono stati utilizzati modelli di equazioni strutturali per analizzare relazioni dirette, indirette e moderate.

Risultati. I risultati hanno mostrato che le pratiche HR per l'implementazione dell'IA hanno relazioni indirette significative con la soddisfazione lavorativa e la performance, mediate dal significato del lavoro. Inoltre, l'atteggiamento individuale verso l'IA modera queste relazioni, intervenendo sul legame tra pratiche HR e significato del lavoro.

Limiti. I risultati si basano su dati trasversali e un campione limitato che ne limitano la generalizzabilità e le inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia l'importanza di pratiche HR orientate al coinvolgimento dei dipendenti per il successo dei processi di implementazione dell'IA. L'interazione tra le prospettive organizzative e individuali verso l'IA può favorire la costruzione di significati positivi del lavoro, con ricadute su soddisfazione e benessere.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale, Pratiche HR, Significato del Lavoro

I fattori psicologici predittivi delle risposte dei candidati alle valutazioni dei curricula basate sull'IA: una proposta di ricerca

Massimiliano Barattucci¹, Teresa Chirkowska-Smola², Kacper Szymański², Jarosław Grobelny²

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo

²Faculty of Psychology and Cognitive Science, Adam Mickiewicz University, Poznań, Poland.

Introduzione. Con la crescente diffusione dei sistemi di screening dei curriculum basati sull'Intelligenza Artificiale (IA), sono emerse preoccupazioni riguardo alla percezione da parte dei candidati dell'equità, della trasparenza e dell'accettazione di tali valutazioni. Tuttavia, la letteratura riguardante i fattori individuali che influenzano le reazioni alle valutazioni basate sull'IA è davvero esigua.

Obiettivi. A questo scopo, si intende sviluppare uno studio sperimentale che propone di indagare i fattori psicologici predittivi delle risposte dei candidati alle valutazioni dei curricula basate sull'IA. La ricerca si basa sull'integrazione del Technology Acceptance Model (TAM) e della Fear Acquisition Theory.

Metodo. Ai partecipanti verrà chiesto di caricare i propri curricula e candidarsi per una offerta di lavoro; riceveranno successivamente un messaggio di feedback (negativo), generato da IA o da un reclutatore umano. I partecipanti valuteranno poi l'equità, la soddisfazione e l'attrattiva organizzativa percepite. Le determinanti indagate saranno la comprensione percepita della IA (la misura in cui i candidati credono di comprendere come i sistemi di IA prendono decisioni), le autovalutazioni (sul proprio valore e competenza), l'ansia da IA.

Risultati. I risultati attesi includono l'identificazione dei meccanismi psicologici che influenzano il modo in cui vengono percepite le valutazioni basate sulla IA e l'individuazione delle differenze individuali che possono attenuare o esacerbare le risposte emotive negative a questo tipo di screening.

Limiti. Essendo uno studio di laboratorio, occorrerà poi verificare i risultati in contesti lavorativi e di selezione reali, ed in situazioni specifiche di selezione, valutazione, e feedback.

Aspetti innovativi. Questi risultati mirano a contribuire al crescente corpus di ricerche sull'interazione uomo-IA in contesti occupazionali, ed a offrire spunti pratici alle organizzazioni che cercano di implementare strumenti di reclutamento basati sull'IA. La ricerca fornirà, inoltre, indicazioni sulle possibili azioni di mitigazione dell'ansia da IA, tra cui l'esposizione progressiva, l'empowerment psicologico, e la chiarezza nella comunicazione.

Parole chiave: Ansia da IA, IA in selezione, Automazione dello screening dei CV

Facilitatori e Barriere per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nei processi decisionali manageriali: una revisione sistematica della letteratura

Silvia Marocco¹, Barbara Barbieri², Elena Grossi¹, Federica Batzella², Alessandra Talamo¹

¹Dipartimento di Psicologia dei processi sociali e di sviluppo, Sapienza Università di Roma

²Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università di Cagliari

Introduzione. La presa di decisioni è una responsabilità fondamentale dei manager, con implicazioni rilevanti per la performance organizzativa e il raggiungimento di obiettivi strategici. La crescente complessità degli attuali contesti aziendali, insieme alla consapevolezza dei limiti del ragionamento umano dovuti a bias cognitivi ed emotivi, ha generato un interesse sempre maggiore nell'utilizzo di tecnologie emergenti, come l'Intelligenza Artificiale (IA), per supportare i processi decisionali. Tuttavia, esiste una notevole discrepanza tra il potenziale dell'IA e la sua effettiva adozione nelle organizzazioni, che evidenzia scetticismo e sfide pratiche legate all'integrazione dell'IA in scenari decisionali manageriali complessi.

Obiettivi. Questa revisione sistematica della letteratura mira a colmare tale divario esaminando i fattori che influenzano l'adozione dell'IA da parte dei manager nei processi decisionali.

Metodi. Lo studio ha seguito le linee guida PRISMA. Gli articoli pubblicati tra il 2010 e il 2024 sono stati selezionati dalla banca dati Scopus mediante l'utilizzo di parole chiave specifiche. Gli studi eleggibili sono stati inclusi dopo un attento processo di screening e un quality assessment basato su checklist tools.

Risultati. Dallo screening di 202 articoli, la sintesi dei dati relativi a 16 studi eleggibili ha evidenziato sette principali fattori interconnessi che agiscono come facilitatori o barriere all'integrazione dell'IA nelle organizzazioni. Tali fattori — percezioni dell'IA da parte dei manager, fattori etici, fattori psicologici e individuali, fattori sociali e psicosociali, fattori organizzativi, fattori esterni e caratteristiche tecniche e progettuali dell'IA — sono stati successivamente organizzati in un quadro analitico complesso ispirato a costrutti teorici esistenti.

Conclusioni. Questo contributo offre spunti significativi su come i manager percepiscono e interagiscono con i sistemi di IA, nonché sulle condizioni necessarie per una loro efficace integrazione nei processi decisionali organizzativi.

Parole chiave: Decision-Making manageriale, Intelligenza artificiale, Adozione di tecnologie, Accettazione, Rassegna sistematica

Reconfiguring Skills and Ethics in Industry 5.0: Reskilling, Upskilling, and Craftsmanship in Smart Manufacturing

Tiziana Carmen Callari¹

¹*School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham, UK*

Introduzione. The shift from Industry 4.0 to Industry 5.0 presents new ethical, organisational, and professional challenges concerning the transformation of work in smart manufacturing environments.

Obiettivi. To explore how reskilling, upskilling, and craftsmanship practices are reshaping the meaning of skills in smart manufacturing, with particular attention to the ethical dimensions of workforce transformation in the context of intelligent collaborative robotics.

Metodo. The study draws on a three-year qualitative research programme involving 89 subject-matter experts and over 100 workshop participants. Methods included semi-structured interviews, structured ethical questionnaires, and multi-stakeholder workshops bringing together voices from industry, academia, trade unions, robot manufacturers, and ethics experts.

Risultati. Reskilling emerged as a process of adaptation to digitalised and task-specific changes, while upskilling reflects a more embedded and critical engagement with smart systems. Craftsmanship reaffirms the value of tacit knowledge and human contribution in non-automatable workflows. The findings also highlight ethical risks, including deskilling, diminished agency, and psychological pressure.

Limiti. The study is grounded in the European context, although some insights may be transferable to other regions.

Aspetti innovativi. The paper offers a theoretical contribution by reinterpreting skills as situated and morally embedded practices, challenging technocentric approaches and recognising workers as active agents in shaping human–robot collaborative environment.

Parole chiave: Reskilling, Upskilling, Craftsmanship, Work ethics, Industry 5.0, Collaborative Robotics, Worker agency, Meaningful work, Situated knowledge

Social-psychological drivers of sustainability in organizational and group settings for the ecological transition

Proponente

Alessandro Milani^{1,2}

¹ *Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma*

² *CIRPA – Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, Sapienza Università di Roma*

Discussant

Barbara Barbieri¹

¹ *Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università degli Studi di Cagliari*

The ecological transition requires not only technological progress but also meaningful changes in how individuals, groups, and organizations perceive and enact sustainability. A growing body of psychological research suggests that addressing the climate and environmental crisis entails more than informing or regulating behaviors. It requires understanding the social-psychological processes that underpin motivation, collective action, and organizational alignment. This symposium presents four empirical contributions that shed light on how identity, perceived norms, stakeholder engagement, and organizational cognition can promote sustainable action across different systemic levels.

In the first presentation, Flavia Bonaiuto examines the persuasive impact of ingroup minority messages in increasing openness toward emerging sustainable technologies (nuclear fusion and bioplastics). Grounded in social identity theory and the Leniency Contract framework, the study reveals that messages from a trusted minority within one's own group can effectively shift attitudes, even in the face of initial resistance. These findings highlight the potential of minority influence strategies in overcoming attitudinal barriers and fostering pro-environmental change in organizational and professional contexts, where identity and group membership are often salient.

Next, Marino Bonaiuto presents a study focusing on how Corporate Environmental Responsibility (CER) norms influence employee engagement with environmental issues. By distinguishing between injunctive (what ought to be done) and descriptive (what is typically done) CER norms, the study investigates their impact on collective efficacy, as well as on attitudes and intentions toward pro-environmental behaviors within the workplace and eventual spillover effects in the domestic context. Using cross-sectional data from Italian, Chinese, and Taiwanese public and private organizations, the study also explores the moderating role of cultural tightness-looseness, showing that national culture influences the strength of these relationships.

The third contribution, presented by Alessandro Milani, stems from the Horizon Europe NEXT-STEP project and addresses the challenge of building strategic stakeholder engagement in the transition toward bio-based materials. The study combines desk research, expert assessments, and hyperlink network analysis to identify and map influential stakeholders in the bioplastics sector. Stakeholders are classified through the Quintuple Helix model and positioned within a Power-Interest Matrix, allowing the identification of key actors and engagement priorities. The research provides an actionable framework for inclusive stakeholder strategies, essential for ensuring sustainable innovations' social acceptance and scalability.

Finally, Nuccio Ludovico presents a study investigating the role of organizational knowledge isomorphism in forming relational capital among over 1,200 Dutch firms involved in the energy transition. Using Natural Language Processing to analyze public sustainability disclosures and network modeling to operationalize inter-firm relationships, the study finds that firms with similar knowledge structures are significantly more likely to establish alliances. This cognitive similarity is a key enabler of systemic collaboration, contributing to forming cohesive coalitions essential for coordinated action in sustainability transitions.

Together, these four contributions offer a comprehensive and multi-layered understanding of the social-psychological dimensions underlying ecological transformation. By focusing on identity dynamics, normative climates, stakeholder systems, and organizational cognition, the symposium provides original insights into how sustainable change can be activated, sustained, and amplified within complex social and organizational contexts.

Parole chiave: Pro-environmental behaviors, Organizational sustainability, Social influence, Organizational networks

CONTRIBUTI

The persuasive power of ingroup minorities in promoting the acceptance of sustainable technologies

Flavia Bonaiuto¹, Yuri Autorino², Michael Hogg³, & Marino Bonaiuto^{2,4}

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, *Universitas Mercatorum*

²Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, *Sapienza Università di Roma*

³Department of Psychology, *Claremont Graduate University*

⁴CIRPA–Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, *Sapienza Università di Roma*

Introduzione. In a world increasingly affected by the climate crisis, the transition to sustainable energy has become a strategic priority. However, public resistance to emerging technologies remains a barrier, often due to limited knowledge or entrenched attitudes. This study explores whether persuasive messages from a minority perceived as part of the social ingroup can improve attitudes toward sustainable innovations.

Obiettivi. Building on the “Leniency Contract,” which holds that ingroup minorities receive greater credibility and tolerance, this study investigates the effectiveness of such messages in shaping attitudes. It is hypothesized that the minority influence will foster more favourable attitudes and behavioural intentions toward the technology, both considered as dependent variables.

Metodo. An online experiment was conducted with participants using a 2 (group: experimental vs. control) × 2 (technology: fusion vs. bioplastics) × 2 (social identity: high vs. low) × 2 (time: pre-test vs. post-test) mixed design. After making social identity salient, participants received either a persuasive ingroup message or a neutral one.

Risultati. Results showed that participants with high social identification and even those with initially resistant attitudes exhibited a significant positive shift in attitude following exposure to the persuasive message, with a significant difference between the experimental and control groups. Knowledge increased significantly, whereas behavioural intentions remained stable.

Limiti. The absence of significant change in behavioural intentions may be caused by a delayed effect (e.g., sleeper effect) that was not tested, by differences in the underlying mechanisms driving intentions versus attitudes, or by limited sensitivity of the measurement scale. Additionally, the sample, mostly politically progressive Californians, may have reduced response variability.

Aspetti innovativi. Despite these limits, the study offers a novel contribution. It is one of the first to apply the theory of ingroup minority influence to sustainable technology communication and acceptance, effectively bridging social psychology and environmental messaging.

Parole chiave: Minority influence, Social acceptance, Sustainable technologies, Environmental communication, Social identity

Shaping environmental action through Corporate Environmental Responsibility (CER) norms: cross-cultural patterns in organizational influence

Marino Bonaiuto^{1,2}, Alessandro Milani^{1,2}, Flavia Bonaiuto³, Lavinia Cicero⁴, Uberta Ganucci Cancellieri⁵, Xiaotian Liu¹, Yanhui Mao⁶, Alessandro Lorenzo Mura⁷, Tzuhui Angie Tseng⁸, Marco Cristian Vitiello^{3,9}, & Mei Xie¹

¹Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma

²CIRPA–Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, Sapienza Università di Roma

³Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum

⁴e-Campus Università Telematica

⁵Università per Stranieri “Dante Alighieri” di Reggio Calabria

⁶Southwest Jiaotong University, China

⁷Dipartimento di Pedagogia, Psicologia e Filosofia, Università degli Studi di Cagliari

⁸National Tsing Hua University, Taiwan

⁹Studio Saperessere Srl

Introduzione. Corporate Environmental Responsibility (CER) refers to organizations' voluntary efforts to reduce their ecological footprint and communicate these actions internally and externally. Drawing from the Focus Theory of Normative Conduct (Cialdini et al., 1991), this study conceptualizes CER norms through two lenses: injunctive norms, or shared beliefs about appropriate environmental behaviors, and descriptive norms, which reflect the organization's ecological practices.

Obiettivi. The study investigates whether perceived injunctive and descriptive CER norms foster collective efficacy on environmental matters. It further examines how this sense of collective efficacy may translate into favorable attitudes and intentions toward easy and challenging pro-environmental behaviors (e.g., recycling or adopting sustainable energy technologies) in the organizational setting and through behavioral spillover into the domestic sphere. The moderating influence of cultural norm tightness/looseness on these relationships is explored.

Metodo. A cross-sectional, correlational design was employed, involving employees from both public and private organizations in Italy and China (mainland China and Taiwan). The study assessed structural relationships between CER norms, perceived collective efficacy, and behavioral outcomes using a multi-group path analysis while testing for differences across cultural contexts.

Risultati. The analyses confirmed the significant role of CER norms in shaping environmentally responsible attitudes within the workplace, with a spillover into the domestic context. Moreover, the degree of cultural tightness/looseness moderated the strength of these relationships, highlighting variations across national samples.

Limiti. While the study includes culturally diverse contexts, the samples are limited to specific national and organizational settings, which may restrict broader generalizations. Additionally, the cross-sectional design does not allow for causal inferences. Future research could benefit from longitudinal approaches and the inclusion of behavioral measures beyond self-reports to strengthen the validity of findings.

Aspetti innovativi. By integrating CER, normative theory, and cross-cultural dimensions of norm adherence, the research offers a novel framework for understanding how organizational norms can drive environmental engagement across domains and cultures.

Parole chiave: Social Norms, Corporate Environmental Responsibility, Norm Tightness/Looseness, Pro-Environmental Behaviors, Cross-Cultural Research.

Strategic stakeholder engagement for bio-based materials: a mixed-method approach

Alessandro Milani^{1,2}, Nuccio Ludovico³, Sofia Battolla¹, Anna Laura Cucumazzo¹, Silvia Cataldi¹, Alessandra Talamo¹, Marino Bonaiuto^{1,2}

¹Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma

²CIRPA – Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale, Sapienza Università di Roma

³Dipartimento di Ingegneria “Enzo Ferrari”, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Introduzione. The shift towards sustainable bio-based materials is vital to address European environmental, economic, and societal challenges. The EC Horizon NEXT-STEP project (n. 101157081) aims to develop socially accepted and economically viable bio-based chemical platforms and polymers. Understanding stakeholder dynamics is crucial to support the pathway toward a plastic-free world.

Obiettivi. This study aims to identify, categorize, and map stakeholders involved in or affected by the project’s topic, with a particular focus on those linked to the materials used (e.g., bio-based foams, shoe soles). The ultimate goal is to develop a multifaceted representation of organizational actors of the bioplastics sector to inform a stakeholder engagement strategy.

Metodo. A mixed-methods approach was employed to identify an initial sample of 431 stakeholders (seeds) through ex-ante strategies (e.g., desk research, expert workshops) and ad hoc assessment by 22 internal experts. The seeds served as input for a web-based snowball sampling procedure, during which their hyperlink ties to other actors were tracked. Relevant connected actors were validated against project objectives and incorporated into the stakeholder sample. All identified stakeholders were then classified using the Quintuple Helix model, mapped within a Power-Interest Matrix, and integrated into a large-scale hyperlink network.

Risultati. The large-scale stakeholder network, classified according to the five Helix categories and the Power-Interest matrix, revealed distinct communities of highly connected actors. Analysis of the relational paths among them offers strategic insights for prioritizing engagement efforts toward specific stakeholders and key communities.

Limiti. Although the proposed sampling procedure helps overcome key constraints of traditional stakeholder analysis, it remains limited by the web context and may partially fail to capture stakeholders’ offline relationships.

Aspetti innovativi. Integrating the Quintuple Helix model with Power-Interest mapping within a network framework offers a structured approach enabling the identification and engagement of most relevant and influential actors through an inclusive, evidence-based strategy.

Parole chiave: Stakeholder Mapping, Bio-Based Materials, Social Acceptance, Hyperlink Network, Sustainable Development Goals.

When green minds align: organizational knowledge isomorphism as a catalyst for relational capital in Dutch transition firms

Nuccio Ludovico¹, Franco Ruzzenenti²

¹Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari", Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia,

²Integrated Research on Energy, Environment and Society, Faculty of Science and Engineering, University of Groningen

Introduzione. Meeting the challenge of the sustainable energy transition demands coordinated action from private companies in energy-related sectors. According to Green Intellectual Capital and the Knowledge-Based View, firms' sustainability knowledge not only guides environmental strategy and performance but also affects the relational networks required to convert intention into impact. Rooted in the psychological tradition, this study approaches organizational knowledge as an emergent system of knowledge structures and investigates how it impacts the formation of firms' relational capital. *Obiettivi.* We test whether structural isomorphism of firms' sustainability knowledge predicts the relationships between key organizations of the Dutch energy transition ecosystem.

Metodo. We extracted all public disclosures concerning sustainability issues from the website of 1,218 Dutch firms operating in energy-related sectors. Hyperlinks, proving inter-organizational relationships, are also extracted. Natural Language Processing and network modelling are used to operationalize firms' knowledge as a knowledge graph (KG); graph-similarity scores yielded a firm-by-firm KG's isomorphism network. Hyperlinks are used to build a supplementary network of inter-firm relationships. Quadratic Assignment Procedures analysis is used to assess the impact of KGs' isomorphism on hyperlinks.

Risultati. KGs isomorphism significantly increased the likelihood of hyperlink ties formation, suggesting that firms sharing the same knowledge structure tend to create stronger alliances. At a macro level, these alliances grow into distinct network communities, i.e., highly connected coalitions of actors.

Limiti. Cross-sectional online data overlook tacit knowledge and informal relationships. The analysis of public disclosures and hyperlink ties, while highly informative, may differ from actual firm knowledge and relational networks.

Aspetti innovativi. The study couples cognitive network modelling with hyperlink analytics, offering an innovative, multi-level perspective on firms' knowledge and its impact on their relational network. Conceptually, the study bridges psychological and management approaches to knowledge, providing a common ground for investigating individual and organizational behavior within the same theoretical framework.

Parole chiave: Organizational Knowledge, Relational Capital, Energy Transition, Knowledge Graph, Network Modeling

Competenze in movimento: traiettorie professionali, apprendimento e sviluppo nei contesti odierni di lavoro

Proponente

Chiara D'Angelo¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Discussant

Caterina Gozzoli¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

In uno scenario lavorativo segnato da trasformazioni continue – accelerazione digitale, instabilità economica, transizioni ecologiche e cambiamenti sociali – il lavoro assume forme sempre più fluide e discontinue. Questa instabilità ridefinisce profondamente il senso del lavoro e l'identità professionale delle persone, imponendo una rilettura delle traiettorie individuali e collettive. In tale cornice, le competenze – formali, non formali e informali – si configurano come risorse strategiche, non solo per rispondere alle richieste di adattamento, ma anche per sostenere processi di sviluppo generativi e orientati al senso. Il simposio intende esplorare il ruolo della psicologia per le organizzazioni nel promuovere pratiche di riconoscimento, valorizzazione e attivazione delle competenze nei contesti di transizione e cambiamento, attraverso esperienze di ricerca-intervento condotte in ambiti diversi. I quattro contributi presentati offrono uno sguardo articolato su strumenti e dispositivi che favoriscono l'apprendimento trasformativo e l'auto-orientamento nei percorsi professionali. Il primo esplora i processi di upskilling e reskilling di professionisti dello sport, con un focus sulle competenze trasversali e la ricostruzione dell'identità lavorativa. Il secondo presenta un percorso di assessment per middle manager del terzo settore, volto a rafforzare competenze organizzative e relazionali nel passaggio a nuovi ruoli. Il terzo approfondisce il ruolo degli allenatori nello sviluppo e nella trasferibilità delle life skills acquisite in ambito sportivo. Il quarto, infine, descrive “Bussole”, un'esperienza aziendale fondata sull'approccio life design, che integra valutazione narrativa, riflessione sulle proprie risorse e progettualità futura. Nel loro insieme, i contributi mettono in luce come, in un'epoca segnata da instabilità e discontinuità, il cambiamento non possa più essere considerato un'eccezione ma una condizione permanente. Diventa allora cruciale sviluppare dispositivi che facilitino nei lavoratori non solo l'adattabilità, ma anche la capacità di attribuire significato al proprio percorso, coltivare consapevolezza e intravedere nuove direzioni possibili. La psicologia per le organizzazioni è chiamata a contribuire a questa sfida, ponendosi come risorsa strategica per progettare pratiche sostenibili di accompagnamento allo sviluppo.

Parole chiave: Approcci Partecipativi, Sviluppo Professionale, Competenze, Apprendimento Trasformativo

CONTRIBUTI

‘Cum-petere’: una prospettiva psicosociologica sulle competenze nel lavoro precario

Palumbo Martina¹, Edgardo Zanolì¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. Il paradigma delle competenze emerge come risposta promettente alle trasformazioni di un mercato del lavoro sempre più mobile, incerto e frammentato, proponendo di sostituire la rigidità delle qualifiche tradizionali con una visione flessibile dell’agire professionale. Tuttavia, nel suo sviluppo, ha spesso riprodotto – attraverso processi di frammentazione, standardizzazione curricolare e valutazione – le stesse rigidità che intendeva superare.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di (1) mettere in luce le principali contraddizioni della prospettiva tradizionale sulle competenze: la mancanza di una dimensione situata, l’assunzione implicita della loro trasferibilità e l’assenza di un legame esplicito con l’oggetto di lavoro; (2) proporre una rilettura psicosociologica ispirata all’etimologia cum-petere – “dirigersi insieme verso” – che ne rilanci la centralità contestuale, relazionale e intenzionale; (3) esplorare tali ipotesi in un contesto precario e culturalmente emblematico, per identificare fabbisogni formativi che derivano dall’esperienza diretta dei professionisti.

Metodologia. La ricerca, condotta nel settore calcistico professionistico, adotta un disegno misto, integrando approcci qualitativi e quantitativi. Il Performance Profile è stato proposto a 20 opinion leader e 80 membri dello staff tecnico, invitati a individuare una competenza chiave per affrontare la precarietà, descriverla con parole proprie e autovalutarsi in merito al livello attuale e desiderato.

Risultati. I dati identificano un repertorio situato di competenze intrecciate alle specificità della cultura organizzativa di riferimento, mettendo in luce la dimensione relazionale e contestuale della loro costituzione ed espressione. Le descrizioni delle competenze rivelano una costruzione processuale dinamica, fortemente ancorata al divenire professionale vissuto. L’analisi del divario tra livello percepito e desiderato permette di individuare fabbisogni formativi specifici, evidenziando le aree di sviluppo percepite come più urgenti dai professionisti stessi.

Limiti e aspetti innovativi. Il contributo, sebbene si sostanzia nella contingenza culturale del settore calcistico professionistico, invita a un ripensamento critico dei presupposti epistemologici, teorici e formativi relativi alle competenze, valorizzando la complessità dell’apprendere in contesti organizzativi ad alta incertezza.

Parole chiave: Prospettiva psicosociologica, Competenze situate, Precarietà, Performance profile, Settore calcistico professionistico

Processi di co-costruzione di competenze situate in contesto organizzativo ad alta trasformazione

Emanuele Testa¹, Silvia Ivaldi¹

¹*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo*

Introduzione. I contesti organizzativi odierni sono sempre più caratterizzati da elementi di crescente complessità, sia al loro interno sia con l'ambiente circostante. Le persone che li abitano sono chiamate a interpretare scenari mutevoli, affrontare problemi non prevedibili, individuare percorsi innovativi. Tutto questo richiede competenze che rimandano alla lettura dell'unicità di ciascuna situazione, alla mobilitazione di risorse personali e collettive, che consentano di affrontare la complessità dei contesti lavorativi.

Obiettivi. Il contributo intende studiare come sia possibile sostenere lo sviluppo di competenze professionali tra attori con ruoli di responsabilità, in un contesto organizzativo che ha vissuto una profonda trasformazione, utilizzando un approccio situato e partecipato nella co-costruzione, valutazione e apprendimento delle stesse.

Metodo. Lo studio è stato realizzato mediante un approccio di ricerca-azione strutturato in tre fasi. Nella prima è stata osservata la co-costruzione partecipata delle competenze, che ha consentito di produrre un artefatto per la loro valutazione. Nella seconda fase è stato osservato l'utilizzo del prodotto, all'interno di un processo di valutazione delle competenze con il proprio responsabile, di auto-valutazione e di peer-evaluation. Nella terza fase, mediante focus group e interviste semi-strutturate, è stato analizzato l'impatto del percorso svolto e le rappresentazioni degli attori sulla ricaduta dello stesso.

Risultati. La ricerca-azione ha consentito di studiare un processo di costruzione partecipata e situata di competenze in uno specifico contesto, la loro valutazione e i relativi apprendimenti organizzativi. È stato possibile evidenziare il potenziale di cambiamento organizzativo e di sviluppo di competenze situate e collettive che il percorso ha generato.

Limiti. L'approccio utilizzato nella costruzione partecipata e situata delle competenze risulta possibile all'interno di specifiche culture organizzative, con il limite del suo utilizzo in altre tipologie di contesti.

Aspetti innovativi. Il caso in esame evidenzia l'efficacia di un approccio partecipato e situato per lo sviluppo di competenze legate all'unicità di un contesto organizzativo.

Parole chiave: Sviluppo di competenze, Approccio partecipativo, Ricerca-azione, Competenze situate e collettive

Dallo Sport alla Vita: Effetti dell'Allenamento delle Life Skills su Esiti Psicosociali

Andrea Caputo¹, Aurelia De Lorenzo¹, Elezia Vitale¹, Emanuela Rabaglietti¹, Claudio G. Cortese¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Lo sport è un contesto importante per lo sviluppo delle life skills, sia in età giovanile, ad esempio con i programmi Sport-Based Youth Development, sia lungo tutte le fasi del ciclo di vita. Le life skills sono competenze trasversali fondamentali per affrontare le sfide della vita quotidiana, trasferibili dallo sport in altri contesti di vita. L'allenatore, dunque, svolge un ruolo chiave nel facilitare il processo di acquisizione e trasferimento di tali competenze.

Obiettivi. Lo studio esplora l'influenza percepita dagli atleti circa la capacità degli allenatori nel promuovere le life skills (questionario CLSSS) e a valutare l'impatto dell'attivazione di queste competenze (questionario LSSS) su vari indicatori di benessere e integrazione psicosociale: employability, soddisfazione di vita, orientamento al futuro, problem solving, adattamento e creatività.

Metodo. La ricerca ha coinvolto 769 atleti maggiorenni (383 di genere femminile; età media = 26.84 anni) provenienti da società sportive dilettantistiche affiliate al Centro Sportivo Italiano. Il modello di equazioni strutturali testato mostra ottimi indici di fit.

Risultati. I risultati indicano che percepire l'allenatore come facilitatore della riflessione sulle life skills è significativamente associato a una maggiore capacità degli atleti di utilizzare tali competenze in diversi ambiti di vita. In seguito, l'attivazione delle life skills risulta positivamente correlata a tutti gli esiti psicosociali considerati. Gli effetti positivi diretti e indiretti rilevati sono risultati statisticamente significativi.

Limiti. Lo studio si basa esclusivamente su dati self-report e presenta un disegno cross-sectional, limitando le inferenze causali.

Aspetti innovativi. L'indagine contribuisce a evidenziare il potenziale dello sport come contesto formativo per lo sviluppo delle life skills, sottolineando il ruolo dell'allenatore nel promuovere il benessere e l'adattamento psicosociale attraverso il trasferimento di competenze utili anche al di fuori dell'ambito sportivo.

Parole chiave: Life Skills, Sport, Coaching, Apprendimento.

Oltre la Valutazione: una Bussola per seguire le traiettorie professionali

Michela Cortini¹, Stefania Fantinelli², Teresa Galanti¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara*

²*DISTA, Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate, Università eCampus, Roma*

Introduzione. Nel contesto attuale, caratterizzato da traiettorie professionali discontinue e da una crescente richiesta di adattabilità, diviene centrale per le organizzazioni promuovere dispositivi che non si limitino alla valutazione del potenziale, ma che facilitino nei lavoratori una maggiore capacità di auto-orientamento e di riflessione sul proprio percorso. In quest'ottica si inserisce l'intervento "Bussole", ideato per andare oltre la rilevazione delle competenze attuali e favorire una riflessione sulle aspirazioni, le risorse e i margini di sviluppo individuali.

Obiettivi. L'intervento si è proposto di (1) esplorare le risorse individuali e le mete professionali dei partecipanti; (2) favorire una maggiore consapevolezza dei propri punti di forza e delle aree di miglioramento; (3) attivare processi di riflessione utili alla riprogettazione del proprio percorso lavorativo; (4) valutare l'impatto a lungo termine dell'esperienza.

Metodo. Il percorso ha coinvolto 62 associati della Honda motori e ha incluso, tra gli strumenti, l'utilizzo della ROUTE (Reflection On Unfolding Trajectories of Experience), basato su approcci di life design e psicologia narrativa. Il presupposto è che ogni persona, nel dare significato al proprio percorso lavorativo, attivi narrazioni e rappresentazioni di sé che orientano le scelte future. A un anno dall'intervento, è stato somministrato un questionario per rilevare l'efficacia percepita, i cambiamenti nei progetti professionali e il valore attribuito all'esperienza.

Risultati. I dati raccolti permettono di discutere il ruolo della valutazione del potenziale come spazio di apprendimento trasformativo e offrono spunti per ripensare i dispositivi HR in chiave evolutiva e partecipativa.

Limiti. La numerosità contenuta del campione, l'assenza di un gruppo di controllo e l'utilizzo di misure self-report non consentono generalizzazioni.

Aspetti innovativi. L'esperienza "Bussole" rappresenta un esempio concreto di come pratiche valutative possano coniugarsi con orientamento e sviluppo, sostenendo i lavoratori nel costruire significati e direzioni nei propri percorsi professionali in divenire, risultando utili in chiave di career management.

Parole chiave: Competenze, Apprendimento Continuo, Sviluppo Professionale, Consapevolezza di Sé, Life Design

Spreco VS valorizzazione delle competenze informali e non formali nelle organizzazioni: uno studio sulla consapevolezza dei professionisti delle Risorse Umane

Carlotta Morozzi¹, Eloisa Cianci¹, Diletta Gazzaroli¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. In un contesto di rapida obsolescenza delle competenze, integrare i concetti di sostenibilità e valorizzazione delle competenze rappresenta una sfida cruciale per contrastare lo spreco di capitale umano. È quindi necessario esplorare il legame tra sostenibilità, mappatura e valorizzazione delle competenze non sottovalutando o trascurando il ruolo delle competenze non formali (CNF) e informali (CI). I professionisti HR, infatti, tendono a privilegiare l'apprendimento formale sebbene la maggior parte dell'apprendimento significativo e continuo dei lavoratori avvenga attraverso canali informali.

Obiettivi. Esplorare la consapevolezza e valorizzazione delle CNF e CI da parte dei professionisti HR. Nello specifico: a) esplorare credenze, artefatti e rappresentazioni delle CNF e CI degli HR; b) esaminare le pratiche di utilizzo/valorizzazione delle CNF e CI nelle organizzazioni.

Metodo. Studio qualitativo: attraverso l'analisi di quattro focus-group (29 professionisti HR), la ricerca ha investigato come le CNF e CI siano identificate, categorizzate e integrate nei processi organizzativi.

Risultati. Si evidenzia una dicotomia tra la reticenza degli HR nell'indagare competenze legate alla sfera extra-lavorativa, percepite come al di fuori del proprio mandato, e la necessità riconosciuta di promuovere un dialogo continuativo con i collaboratori per individuare e valorizzare competenze non evidenti. L'analisi ha inoltre identificato cinque cluster principali di competenze (tecniche, gestionali, relazionali, di cambiamento e innovazione, individuali), emersi dalle rappresentazioni degli HR, che si orientano prevalentemente verso un criterio di funzionalità. Tuttavia, le CNF e CI, pur riconosciute per il loro potenziale di rafforzamento del clima aziendale, vengono raramente valorizzate in relazione alla performance professionale.

Limiti. Futuri studi dovrebbero includere la prospettiva dei dipendenti e management.

Aspetti innovativi. Il contributo sottolinea la necessità di un cambiamento culturale tra gli HR, volto a riconoscere il valore delle CNF e CI per ridurre lo spreco e promuovere un approccio più sostenibile alla gestione del capitale umano.

Parole chiave: Competenze non formali, Competenze informali, Sostenibilità, Non spreco

Professionisti della salute tra innovazione e complessità: implicazioni organizzative, psicosociali e professionali nei contesti sanitari contemporanei

Proponenti

Chiara Bernuzzi¹, Simona Margheritti²

¹Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Milano,

²Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Discussant

Luca Piero Vecchio¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Negli ultimi anni, i contesti sanitari sono stati attraversati da trasformazioni profonde, che hanno avuto un impatto significativo sulle condizioni di lavoro e sul benessere dei professionisti del settore. L'incremento della domanda di cura e la carenza di personale, insieme all'accelerazione dei processi di digitalizzazione, l'introduzione di tecnologie come la telemedicina e l'intelligenza artificiale, si intrecciano con un deterioramento del clima relazionale tra operatori e utenti, delineando un quadro complesso che richiede una particolare attenzione. Questo simposio si propone di esplorare, attraverso prospettive metodologiche e analitiche differenti, le implicazioni organizzative, psicosociali e professionali legate al lavoro nei contesti sanitari contemporanei. L'obiettivo è di stimolare una riflessione integrata sulle trasformazioni in atto, con particolare attenzione ai vissuti dei professionisti e ai fattori di rischio emergenti, al fine di individuare strategie di supporto e promozione di pratiche di lavoro sostenibili. A tal fine, i primi tre contributi si concentrano sull'esplorazione di alcune trasformazioni in atto nei contesti sanitari, mentre gli ultimi due si focalizzano sulle strategie organizzative e individuali che possono aiutare a fronteggiare tali cambiamenti. Nello specifico, il primo contributo presenta i risultati di un'indagine esplorativa condotta su un ampio campione di medici e dirigenti sanitari in Lombardia, finalizzata a rilevare percezioni e preoccupazioni legate alle nuove sfide della professione. L'analisi evidenzia cambiamenti rilevanti nello svolgimento del lavoro e nelle relazioni con i pazienti, sia in relazione a dinamiche di aggressività, sia rispetto alle crescenti difficoltà di conciliazione lavoro-vita privata legate anche alla sempre maggiore diffusione dei dispositivi digitali. Il secondo contributo propone un'analisi bibliometrica della letteratura scientifica, con l'obiettivo di mappare il panorama degli studi che hanno indagato le implicazioni della telemedicina per il benessere e le modalità di lavoro dei professionisti sanitari. L'analisi permette di identificare i principali filoni tematici, le tendenze emergenti e le aree ancora inesplorate, fornendo spunti per future indagini. Il terzo contributo approfondisce le attitudini di medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia nei confronti dell'adozione dell'intelligenza artificiale nella pratica quotidiana. Attraverso un'indagine quantitativa, vengono esplorate la percezione dell'utilità dell'intelligenza artificiale, le implicazioni etiche percepite e i bisogni formativi di questi professionisti. Il quarto contributo si concentra sull'analisi delle intenzioni di turnover, soddisfazione lavorativa e conflitto lavoro-famiglia del personale sanitario con un focus sulle dinamiche di leadership sperimentate. I risultati mostrano il ruolo chiave della relazione leader membro e del micromanagement. Infine, il quinto contributo presenta uno studio condotto su un ampio campione di infermieri, volto ad approfondire il tema del bilanciamento tra vita privata e lavoro, con un focus sul ruolo dell'organizzazione nel sostenere la salute e il benessere del personale sanitario. Nel complesso, il simposio intende offrire una lettura

sfaccettata e aggiornata del lavoro in contesto sanitario, mettendo in luce criticità emergenti e leve possibili per promuovere la sostenibilità e il benessere delle professioni sanitarie in un'epoca caratterizzata da trasformazioni profonde.

Parole chiave: Professionisti Sanitari, Tecnologia, Bilanciamento

CONTRIBUTI

I cambiamenti psicosociali ed organizzativi nella professione medica: un'indagine epidemiologica sulle percezioni dei medici e dirigenti sanitari in Lombardia

Elena Fiabane¹, Edoardo Niccolò Aiello², Ines Giorgi³, Stefano Magnone⁴, Caterina Pistarini⁵, Massimo Miglioretti⁶ & Simona Margheritti⁶

¹Unità di Psicologia, Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Istituto di Pavia, Pavia

²Dipartimento di Neurologia e Neuroscienze, IRCCS, Istituto Auxologico Italiano, Milano

³Dipartimento di Sanità Pubblica, Medicina Sperimentale e Forense, Università di Pavia, Pavia

⁴ANAAO ASSOMED Lombardia Associazione Medici Dirigenti, Milano

⁵Dipartimento di Neuroriabilitazione, Istituti Clinici Scientifici Maugeri IRCCS, Istituto di Pavia Pavia

⁶Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Negli ultimi anni, ed in particolare a seguito della pandemia da COVID-19, si sono osservati profondi cambiamenti circa la natura della professione medica e le dinamiche intercorrenti tra i professionisti di quest'area, l'utenza e la società con significativi risvolti negativi sulla soddisfazione lavorativa e sul benessere individuale.

Obiettivi. Esplorare le percezioni nei confronti dei mutamenti psicosociali ed organizzativi che hanno caratterizzato la professione medico-ospedaliera nell'ultimo decennio.

Metodo. È stato condotto uno studio osservazionale su un campione di medici ospedalieri e dirigenti sanitari operanti in Lombardia (N=1369, età 45.9 ±12.5; donne 55.2%). A tale scopo, è stato sviluppato un questionario finalizzato a rilevare le percezioni di cambiamento nella professione e i livelli di benessere individuale e organizzativo. Il questionario, in formato online, è stato distribuito tramite un link inviato via e-mail ai medici presenti nei registri del sindacato di categoria ANAAO ASSOMED Lombardia. Le analisi descrittive dei dati raccolti sono state effettuate utilizzando il software Jamovi.

Risultati. I principali cambiamenti percepiti fanno riferimento: a) timore delle conseguenze legali della propria attività (93%); paura di subire aggressioni verbali e/o fisiche (73%); svalutazione della professione (70%); riduzione tempo per la clinica a causa di attività burocratiche (95%); difficoltà di conciliazione lavoro-vita privata (78%) legata anche alla possibilità per gli utenti di contattare i medici tramite dispositivi digitali.

Limiti. Tra i principali limiti dello studio si segnalano l'utilizzo di un questionario costruito ad hoc e il disegno trasversale che non consente di stabilire relazioni causali tra le variabili indagate.

Aspetti innovativi. L'approccio adottato consente di far emergere non solo le percezioni dei cambiamenti esterni alla professione, ma anche l'esperienza soggettiva associata a tali trasformazioni, contribuendo a una comprensione più completa del benessere occupazionale dei medici in ambito ospedaliero.

Parole chiave: Cambiamenti Psicosociali, Medici, Benessere Organizzativo.

Benessere e pratiche lavorative nella telemedicina: un'analisi bibliometrica della letteratura scientifica

Chiara Bernuzzi¹, Maria Adele Piccardo¹, Chiara Guglielmetti¹

¹Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi, Università degli Studi di Milano

Introduzione. Negli ultimi anni, la telemedicina ha assunto un ruolo sempre più centrale nell'erogazione dei servizi sanitari, contribuendo al miglioramento della qualità delle cure fornite. Tuttavia, la crescente digitalizzazione può modificare le pratiche lavorative dei professionisti sanitari, con possibili ricadute sul loro benessere. Ad oggi, la letteratura sulle implicazioni della telemedicina per i professionisti sanitari è ancora limitata e presenta risultati contrastanti.

Obiettivi. Questo studio si propone di: (1) mappare l'evoluzione e la distribuzione della produzione scientifica focalizzata sulle implicazioni della telemedicina per il benessere e la pratica lavorativa dei professionisti sanitari; (2) individuare i principali temi di ricerca e gli argomenti emergenti; e (3) fornire suggerimenti per future ricerche.

Metodo. È stata condotta un'analisi bibliometrica utilizzando il software Bibliometrix nell'ambiente R. Un totale di 160 articoli empirici peer-reviewed sono stati selezionati utilizzando il metodo PRISMA nelle banche dati Web of Science e Scopus.

Risultati. I risultati evidenziano un aumento delle pubblicazioni a partire dal 2012, con un picco significativo durante la pandemia da Covid-19. La maggior parte degli studi è stata pubblicata su riviste a orientamento medico-clinico, segnalando la prevalenza di tale prospettiva nel campo. I temi centrali emersi riguardano il benessere dei professionisti sanitari, le pratiche lavorative e la comunicazione con i pazienti. Sono inoltre emersi temi relativi a fattori contestuali (es. attività formative) e personali (es. atteggiamenti verso la telemedicina).

Limiti. Lo studio si limita agli articoli indicizzati in specifiche banche dati, escludendo la letteratura grigia.

Aspetti innovativi. Questa analisi bibliometrica contribuisce a costruire una mappa utile per orientare le ricerche future, sottolineando la necessità di ulteriori studi con una prospettiva psicologica, in particolare sul lungo termine, per comprendere come l'uso della telemedicina possa influenzare aspetti cruciali come l'identità professionale e la collaborazione tra operatori sanitari.

Parole chiave: Telemedicina, Professionisti Sanitari, Benessere

Prospettive di professionisti sanitari sull'integrazione dell'IA in radiologia medica

Francesco Currò¹, Oronzo Parlange¹

¹DISPOC – Università di Siena

Introduzione. L'intelligenza artificiale (IA) è sempre più presente in ambito medico, in particolare nella radiologia. Tuttavia, il modo in cui medici radiologi (MR) e tecnici sanitari di radiologia (TSR) percepiscono questa tecnologia è ancora poco esplorato. Questo studio indaga la percezione dell'utilità dell'IA, le sue implicazioni etiche e i bisogni formativi di questi due gruppi professionali.

Obiettivi. L'indagine è stata eseguita distribuendo un questionario cartaceo presso l'ospedale Careggi di Firenze, a 45 MR e 45 TSR.

Metodo. L'indagine è composta da 5 sezioni che esplorano definizioni generali dell'IA, percezione di utilizzo dell'IA in metodologie di prestazioni diagnostiche radiologiche, vantaggi e svantaggi dell'IA, preoccupazioni etiche e bisogni formativi. Le risposte sono state raccolte attraverso scale Likert a 7 punti.

Risultati. I risultati mostrano che medici MR e TSR condividono le stesse attitudini circa l'IA; tuttavia, alcune differenze emergono nelle attività di pratica clinica, per esempio i MR mostrano più fiducia nell'utilizzo dell'IA in esami quali mammografia e radiografia. Non emergono differenze significative riguardanti preoccupazioni etiche e aspetti organizzativi del carico di lavoro, tranne che per i vantaggi alle strutture in cui i TSR hanno dato maggior credito all'impatto dell'IA.

Limiti. I limiti del presente studio riguardano la dimensione campionaria ridotta e il fatto che ai partecipanti sia stato richiesto di esprimere le proprie percezioni sull'IA in modo ideale e ipotetico. Se i professionisti sanitari avessero avuto la possibilità di sperimentare direttamente l'uso dell'IA nella pratica clinica, sarebbe stato possibile raccogliere percezioni più approfondite e consapevoli.

Aspetti innovativi. Dato il crescente impatto dell'IA in ambito medico, esplorare il fattore umano - percezione e accettazione - rappresenta un aspetto cruciale, ma ancora poco approfondito. L'emergere di bisogni diversificati tra i professionisti evidenzia la necessità di sviluppare percorsi formativi mirati e calibrati sulle specifiche esigenze delle diverse figure sanitarie coinvolte.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale, Radiologia Medica, Fattori Umani

Leadership in sanità tra valorizzazione e controllo: la relazione con benessere e turnover

Domenico Sanseverino¹, Alessandra Sacchi¹

¹Università degli Studi di Torino

Introduzione. Nel contesto sanitario la leadership riveste un ruolo chiave per il benessere e la sostenibilità, influenzando direttamente la qualità dell'assistenza fornita. La letteratura ha evidenziato effetti opposti della leadership positiva e distruttiva su benessere e turnover, ma pochi studi ne analizzano congiuntamente l'impatto.

Obiettivi. Lo studio si propone di identificare diversi profili di leadership sperimentata, basati sulla qualità della relazione leader-membro (LMX) e sul micromanagement, e indagarne l'associazione con intenzioni di turnover (IT) attraverso la mediazione di soddisfazione lavorativa e conflitto lavoro-famiglia (CLF).

Metodo. La ricerca è stata condotta in un'azienda sanitaria del Nord-Ovest, coinvolgendo 1086 professionisti/e (69% donne; 50% comparto sanitario, 36% tecnico-amministrativo, 14% medici). È stata condotta un'Analisi dei Profili Latenti basata su LMX e micromanagement. Le relazioni tra profili e IT sono state esaminate attraverso un modello lineare generalizzato, testando il ruolo mediatorio di soddisfazione e CLF.

Risultati. Le analisi rivelano quattro profili: Valorizzati (alto LMX, basso micromanagement, 24.2%), Guidati (moderati LMX/micromanagement, 37.8%), Trascurati (basso LMX, basso-moderato micromanagement, 26%) e Controllati (basso LMX, alto micromanagement, 12.1%). Il modello di mediazione ha mostrato che le relazioni tra profili e IT sono interamente mediate da soddisfazione e CLF. I Valorizzati riportano una minore IT mediata da maggiore soddisfazione lavorativa e minore CLF. Al contrario, Controllati e Trascurati mostrano una maggiore IT, principalmente associata a bassa soddisfazione e alto CLF (R^2 corretto = .46).

Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali. Il campione, pur numeroso, proviene da una sola azienda sanitaria.

Aspetti innovativi. Lo studio adotta un approccio centrato sulla persona per indagare la complessità della leadership in due declinazioni positive e distruttive in sanità, individuando gruppi a rischio e offrendo indicazioni per promuovere relazioni capaci di valorizzare il personale e ridurre il turnover, sfida cruciale per la tenuta del sistema sanitario.

Parole chiave: Leadership, Conflitto Lavoro-Famiglia, Intenzioni di Turnover

Who cares for caregivers? Uno studio sul bilanciamento vita-lavoro e la tutela della salute del personale infermieristico

Giuseppina Dell'Aversana¹, Simona Margheritti¹, Michela Luciani², Davide Ausili², Massimo Miglioretti¹

¹Dipartimento di Psicologia, *Università degli studi di Milano-Bicocca*

²Dipartimento di Medicina e Chirurgia, *Università degli studi di Milano-Bicocca*

Introduzione. Nell'era post-pandemica, la crescente pressione sui professionisti sanitari ha comportato condizioni di lavoro sempre più difficili, con ripercussioni sul benessere psicofisico del personale e sulla qualità dell'assistenza erogata. Gli ospedali pubblici affrontano una sistematica carenza di personale, tagli alla spesa sanitaria e un aumento della complessità assistenziale. La situazione è particolarmente critica per il personale infermieristico, dove si osserva un rischio elevato di burnout. Le evidenze scientifiche mostrano infatti un alto tasso di turnover, collegato all'intensità del lavoro e alla difficoltà di bilanciare vita privata e professionale (work-life interference, WLI). Tuttavia, resta ancora poco esplorato l'impatto di queste dinamiche sulla gestione della salute, sia personale che organizzativa, degli operatori (che si prendono cura della salute altrui). *Obiettivo.* Lo studio esplora l'effetto del conflitto vita-lavoro sul burnout e le loro relazioni con risorse personali e organizzative come il self-care, commitment lavorativo e il clima organizzativo per la salute.

Metodo. Un campione di 1.782 infermieri, afferenti a 14 ASST della Lombardia, ha partecipato allo studio compilando un questionario online. I dati sono stati analizzati tramite test di mediazione moderata.

Risultati e conclusioni. I risultati confermano il WLI come uno dei principali fattori di rischio per il burnout, con effetti sia diretti che indiretti, attraverso la riduzione del self-care e del commitment lavorativo. Tuttavia, un buon clima per la salute appare avere capacità di mitigare, in parte, questi effetti.

Limiti. La ricerca ha un disegno cross-sectional.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce ad ampliare la comprensione dei meccanismi di stress nel contesto sanitario, offrendo evidenze utili all'intervento preventivi, focalizzandosi su dimensioni personali e organizzative di tutela della salute, ancora non ampiamente studiate nel contesto italiano.

Parole chiave: Infermieri, Bilanciamento Vita-Lavoro, Bilanciamento Salute-Lavoro

Qualità ed effetti del lavoro ibrido: dalle pratiche organizzative flessibili, ai profili dei lavoratori e funzionamento dei team ibridi

Proponenti

Salvatore Zappalà¹, Massimo Miglioretti²

¹*Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”, Alma Mater Studiorum Università di Bologna*

²*Dipartimento di Psicologia, Università degli studi di Milano-Bicocca*

Discussant

Chiara Ghislieri¹

¹*Università degli studi di Torino*

Dopo l’esperienza del periodo pandemico, le organizzazioni hanno continuato a rendere possibile il lavoro remoto richiedendo ai dipendenti di alternare lavoro in presenza in ufficio e lavoro al di fuori dalla sede di servizio, in modalità definite comunemente di lavoro ibrido. Sulle modalità di organizzazione di questo lavoro, la normativa vigente ha lasciato libere le imprese e la PA di stabilire quali e quanti lavoratori possano fruire di questa modalità di lavoro, nonché le modalità di alternanza tra lavoro in ufficio e da remoto. Questo sistema ha effetti, tra l’altro, anche sul coordinamento e sulla cooperazione dei lavoratori nei gruppi o negli uffici “ibridi”. Miglioretti et al. (2021, 2023) hanno identificato quattro risorse chiave - postazioni agili da remoto, uffici agili, tempo flessibile e management abilitante - in grado di favorire modalità di lavoro di alta qualità. Ad oggi, tuttavia, sono ancora poco note le caratteristiche che determinano e favoriscono un lavoro ibrido di qualità. Questo simposio nasce quindi per rispondere alle seguenti domande di ricerca: Quali condizioni del contesto di lavoro favoriscono o ostacolano un lavoro ibrido di qualità? Le eventuali differenze nelle condizioni di qualità del lavoro ibrido sono associate a differenti livelli di funzionamento dei gruppi di lavoro ibridi? Per favorire la riflessione su questi temi, il simposio presenta due rassegne della letteratura, che illustrano le diverse forme di organizzazione del lavoro remoto e il funzionamento dei team ibridi, e due contributi empirici. Nel dettaglio, il primo contributo affronta il tema dei Flexible Work Arrangements (FWAs) di cui lavoro remoto e ibrido sono parte integrante. Utilizzando cluster e thematic network analysis, gli autori sistematizzano le tipologie di pratiche organizzative di lavoro flessibile, delineando una classificazione utile per le politiche HR orientate alla flessibilità del lavoro. Il secondo contributo utilizza un approccio “person-centered” e individua diversi profili di lavoratori agili in base alle quattro componenti del Modello di Qualità del Telelavoro (QoT Model). Nel terzo contributo, utilizzando il framework Input-Mediator-Output (IMO), gli autori esaminano in modo sistematico la letteratura sui processi di team nel contesto del lavoro remoto ed ibrido, e individuano alcuni fattori di input e di outcome associati ai 6 processi di gruppo fondamentali per il buon funzionamento dei team ibridi. Nel quarto ed ultimo contributo, gli autori mettono in risalto la relazione tra Qualità del Telelavoro e processi di teamwork. Lo studio evidenzia come lavoratori che percepiscono differenti livelli qualità del lavoro ibrido abbiano percezioni diverse dei processi di teamwork nel proprio contesto lavorativo. Il simposio illustra i risultati di un più ampio progetto di ricerca, finanziato nell’ambito del progetto PRIN 2022, “AGILITY: Sviluppare e sostenere un lavoro agile di qualità (AGile high-quaLITY work)”.

Parole chiave: Lavoro Flessibile, Lavoro Remoto, Lavoro Ibrido, Qualità del Lavoro, Processi di Gruppo

CONTRIBUTI

Mappare il panorama della flessibilità: una network taxonomy delle Flexible Work Arrangements (FWAs)

Serena Rubini¹, Andrea Ceschi¹, Michele Scandola¹, Riccardo Sartori¹

¹Università di Verona – Dipartimento di Scienze Umane

Introduzione: Negli ultimi anni, le Flexible Work Arrangements (FWAs) sono passate da benefit opzionali a strumenti strategici, supportate da fattori strutturali ed episodici (e.g., innovazione digitale, pandemia, etc.) nonché da preferenze di carattere soggettivo (e.g., WLB, autonomia, etc.). Tuttavia, permane una mancanza di chiarezza terminologica legata alle emergenti forme di FWAs e meno recenti. A tal proposito la letteratura presenta possibili tentativi di classificazione di FWAs ma spesso in forma concettuale, prive di una strutturata metodologia d'indagine.

Obiettivi: Lo studio si propone di (1) sistematizzare il campo delle Flexible Work Arrangements (FWA) partendo dall'identificazione delle dimensioni principali ricorrenti nei modelli teorici esistenti; (2) analizzare le interrelazioni tra queste dimensioni per comprenderne le connessioni strutturali; (3) sviluppare una nuova tassonomia delle FWA, più integrata e coerente con il contesto lavorativo attuale.

Metodo: È stata condotta un'analisi delle principali tassonomie disponibili in letteratura, con codifica dicotomica delle pratiche descritte. I dati sono stati analizzati tramite tecniche di network analysis e clustering, utilizzando indicatori di centralità e prossimità concettuale tra le dimensioni. L'analisi è stata realizzata con il software R, attraverso i pacchetti qgraph e igraph.

Risultati: L'analisi ha rivelato la centralità concettuale della e-Work Classification e della Telework Taxonomy, attorno a cui si articolano tre cluster principali: (1) Telelavoro ed e-working, (2) Organizzazione e luogo del lavoro, (3) Equilibrio vita-lavoro e gestione dell'orario. Da questi risultati emerge una tassonomia tridimensionale che include: (a) flessibilità spaziale e integrazione del telelavoro, (b) intensità lavorativa e integrazione tecnologica, (c) flessibilità temporale.

Limiti: Lo studio si basa su un sottoinsieme di tassonomie preesistenti, limitando la generalizzabilità dei risultati. Ulteriori studi dovrebbero testare la robustezza della tassonomia in diversi settori e contesti organizzativi, anche attraverso indagini longitudinali.

Aspetti innovativi: La proposta integra metodi quantitativi e teorici per sintetizzare un campo concettualmente frammentato. L'approccio tramite network analysis consente di preservare la complessità del fenomeno, offrendo una mappa empiricamente fondata delle dimensioni di flessibilità. La nuova tassonomia rappresenta un modello pratico per supportare scelte organizzative e politiche HR orientate al benessere e alla resilienza.

Parole chiave: Flessibilità organizzativa, Tassonomia del lavoro flessibile, Network analysis, Telelavoro e integrazione tecnologica

Cosa determina un Lavoro Agile di qualità? Profili, risorse e implicazioni organizzative

Simona Margheritti¹, Andrea Gragnano¹, Massimo Miglioretti¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli studi di Milano-Bicocca

Introduzione: Negli ultimi anni, il lavoro agile si è confermato un tema centrale nelle discipline organizzative, complice la sua ampia diffusione nel post-pandemia e la crescente attenzione verso una sua corretta implementazione. Questa modalità, che consente di lavorare senza vincoli spaziali e temporali, ha trasformato i modelli tradizionali, spostando il focus su obiettivi, autonomia ed empowerment, e sollevando interrogativi sulla qualità e sostenibilità per individui e organizzazioni. La presente ricerca si basa sul Modello di Qualità del Telelavoro (QoT Model), che identifica quattro risorse chiave — postazioni agili da remoto, uffici agili, tempo flessibile e management abilitante — in grado di favorire modalità lavorative di alta qualità.

Obiettivi: Esaminare se le risorse del QoT Model sono presenti allo stesso livello o se si combinano in modo diverso fornendo così diversi profili di lavoratori agili.

Metodo: Una Latent Profile Analysis è stata condotta su un campione di 719 lavoratori (Donne=54,1%) provenienti da quattro organizzazioni al fine di identificare gruppi di lavoratori accomunati da differenti modalità di esperienza del lavoro agile. I profili sono stati descritti e confrontati attraverso test del Chi-quadrato e ANOVA, considerando le principali variabili socio-anagrafiche e occupazionali.

Risultati: L'analisi ha portato all'individuazione di quattro profili distinti: (1) "Lavoro Agile di qualità" (39,4%); (2) "Tutto bene ma ho difficoltà a casa" (41,4%); (3) "Meglio soli che in azienda" (12,8%); e (4) "Lavoro Agile di qualità bassa" (6,4%). Le differenze rilevate tra i gruppi saranno discusse in dettaglio.

Limiti: Lo studio è basato su dati self-report e trasversali.

Aspetti Innovativi: Il legame tra profili di lavoro agile e caratteristiche socio-anagrafiche o occupazionali aiuta a individuare i lavoratori più a rischio di un peggioramento della qualità lavorativa se coinvolti in modalità agili non adeguate.

Parole chiave: Lavoro Agile, QoT Model, Qualità, Sostenibilità

Fare squadra nel lavoro ibrido: una scoping review

Salvatore Zappalà¹, Simone Donati¹, Ferdinando Toscano²

¹*Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”, Alma Mater Studiorum Università di Bologna*

²*Dipartimento di Psicologia, Università della Campania “Luigi Vanvitelli”*

Introduzione. Con l’accelerazione del lavoro ibrido nel post-pandemia, le organizzazioni si trovano ad affrontare nuove sfide nella gestione dei processi di team. I team ibridi, i cui componenti alternano lavoro in presenza e da remoto, combinano interazioni fisiche e virtuali, esponendosi a rischi di sottogruppi, bassa coesione, ridotta condivisione di informazioni e team commitment. Il framework Input-Mediator-Output (IMO), ampiamente impiegato nello studio dei team tradizionali e virtuali, è stato ancora poco utilizzato per indagare i processi di gruppo nei team ibridi.

Obiettivi. Facendo riferimento al modello delle 6Cs e utilizzando il framework IMO, è stata condotta una scoping review che ha analizzato la letteratura sui sei processi di team (collaborazione, comunicazione, coesione, conflitto, cooperazione, coordinamento) nei contesti ibridi, con l’obiettivo di identificare i fattori di input che influenzano i 6Cs e gli effetti di questi processi sugli outcome individuali e di gruppo nei team ibridi.

Metodo. Sono state seguite le linee guida PRISMA-ScR. Le parole chiave, utilizzate su Scopus e Web of Science, hanno individuato 1.022 articoli pubblicati tra il 2009 e il 2024; 111 studi sono stati considerati rilevanti, e 19 articoli empirici sono infine stati selezionati per l’analisi full-text.

Risultati. Sono emerse tre categorie principali di fattori di input: organizzativi (es. ubicazione fisica, design degli spazi, interdipendenza dei task), comportamentali (es. interazioni informali, comportamenti del leader, common ground), e cognitivi (es. identità condivisa, readiness alla collaborazione). Gli output identificati includono produttività, commitment organizzativo e performance.

Limiti. La scoping review si è basata su numero limitato di studi (n=19). La prevalenza delle ricerche revisionate si focalizza sui processi di comunicazione e collaborazione nei team ibridi, mentre si è evidenziata una carenza di lavori sui processi di conflitto e cooperazione.

Aspetti Innovativi. Lo studio presenta una revisione sistematica che elenca i fattori di input e di outcome dei 6 processi di gruppo nei team ibridi, applicando un approccio IMO.

Parole chiave: Team Ibridi, Modello IMO, Processi di Team, Lavoro Flessibile, Scoping Review

Lavoro ibrido di qualità e lavoro in team, quale relazione?

Massimo Miglioretti¹, Simona Margheritti¹, Simone Donati², Salvatore Zappalà²

¹*Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca*

²*Dipartimento di Psicologia, Università “Alma Mater”, Bologna*

Introduzione: Il lavoro ibrido è ormai una pratica comune in molte organizzazioni. Tuttavia, le sue ripercussioni a livello di team sono ancora poco note. La presente ricerca, basata sul Modello di Qualità del Telelavoro (QoT Model) — che identifica quattro risorse chiave, già descritte nell'introduzione al simposio, in grado di promuovere modalità di lavoro di alta qualità — esplora se e in che modo diverse configurazioni di lavoro ibrido favoriscano o ostacolino il lavoro di team e le sue performance.

Obiettivi: Analizzare come diversi profili di lavoratori ibridi basati sulle risorse del QoT Model, siano associati a diverse caratteristiche dei team.

Metodo: Hanno partecipato alla ricerca 719 lavoratori di 4 diverse organizzazioni (3 private e una pubblica; età: 38% tra i 46 e i 55 anni; 54,1% donne). La Latent Profile Analysis è stata utilizzata per identificare gruppi di lavoratori con diverse caratteristiche di lavoro ibrido. L'ANOVA ha evidenziato differenze tra i diversi profili in team identification, team knowledge sharing, soddisfazione per il teamwork ibrido, team collective self-efficacy e team efficiency.

Risultati: sono emersi 4 profili di lavoratori che evidenziano differenze staticamente significative sulle 5 dimensioni di team prima citate. Nello specifico, il gruppo (1) “Lavoro Agile di qualità” mostra i livelli più elevati su tutte le variabili di team, mentre il gruppo (4) “Lavoro Agile di bassa qualità” ha i punteggi più bassi sulle dimensioni di team knowledge sharing, soddisfazione per il team ibrido, e team efficiency; il gruppo (2) “Tutto bene ma ho difficoltà a casa” mostra punteggi simili seppur inferiori a quelli del gruppo 1. Infine, il gruppo (3) “Meglio soli che in azienda” mostra punteggi elevati nella soddisfazione per il team ibrido e punteggi più bassi di team identification e team collective self-efficacy.

Limiti: La ricerca si basa su dati cross-sectional.

Ricadute applicative: I risultati suggeriscono le dimensioni da curare per rendere il lavoro ibrido una modalità di lavoro efficace e compatibile con il lavoro in team.

Parole chiave: Lavoro Ibrido, QoT Model, Qualità, Teamwork

Trasformare le intenzioni in azioni, e le idee in pratiche evidence-based valutabili: sfide e opportunità nella ricerca-intervento in psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Proponente

Glauco Cioffi¹

¹Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Discussant

Vincenza Capone¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli studi di Napoli Federico II

La quantità di tempo che dedichiamo al lavoro nella vita adulta ricopre una porzione significativa del totale. Se dal tempo rimanente poi escludiamo le ore di sonno o dedicate agli spostamenti, il tempo realmente libero si può approssimare a meno del 30%. Non sorprende, quindi, che tra gli obiettivi fondamentali stabiliti dall'Agenda 2030 dell'ONU per raggiungere lo sviluppo sostenibile globale troviamo (a) garantire la salute e promuovere il benessere e (b) creare opportunità di lavoro di qualità. In questa direzione, la psicologia del lavoro può offrire un contributo concreto e rilevante. Infatti, una delle strategie più promettenti che questa disciplina dispone sono gli interventi organizzativi. Essi sono definiti come azioni pianificate, comportamentali e fondate su basi teoriche che mirano a migliorare la salute e il benessere dei lavoratori. Per anni, il disegno pre-post con gruppo di controllo randomizzato è stato considerato il gold standard per valutarne l'efficacia. Tuttavia, la letteratura recente ha messo in luce le difficoltà nell'implementare e analizzare i risultati di questi interventi all'interno di contesti organizzativi complessi e dinamici. Oggi appare evidente la necessità di adottare modelli più flessibili, in grado di integrare rigore scientifico e rilevanza pratica. In linea con queste assunzioni, nel panorama italiano, la ricerca sugli interventi organizzativi appare ancora poco matura. Un'analisi degli abstract presentati ai congressi AIP (sezione per le organizzazioni) del 2023 e 2024 mostra che, pur comparando oltre 200 volte la parola "intervento", meno del 5% dei contributi descrive interventi effettivamente realizzati e valutati longitudinalmente. Questo dato, pur con i suoi limiti, evidenzia una lacuna significativa nella nostra comunità: la difficoltà nel trasformare le intenzioni in azioni, e le idee in pratiche evidence-based valutabili. È dunque urgente promuovere un confronto aperto su ostacoli, complessità, approcci valutativi e buone pratiche sul tema degli interventi organizzativi. Il presente simposio nasce con l'intento di contribuire a colmare, marginalmente, a questo divario. Attraverso la presentazione di quattro studi condotti in Italia e uno in Spagna, si propone di creare uno spazio di confronto autentico e costruttivo in cui si possano presentare ricerche diverse ma complementari e creare valore condiviso. Il simposio si apre con Alice Bonini che illustrerà un intervento progettato per migliorare l'efficacia comunicativa all'interno di un contesto dinamico di ristrutturazione organizzativa. A seguire Benedetta Colaiacovo presenterà un intervento a sostegno della qualità della vita lavorativa degli operatori sanitari nel pronto soccorso. Margherita Herold descriverà un pilota di intervento per la mitigazione dello stress-lavoro correlato che mira ad integrare dati soggettivi e dati fisiologici. Milena Guimarães presenterà un intervento digitale svolto su un campione misto spagnolo e sud americano per sviluppare la digital trust building nei leader. Infine, Glauco Cioffi chiuderà le presentazioni descrivendo e valutando un intervento quasi-sperimentale progettato per potenziare le competenze gestionali dei superiori e migliorare l'ambiente psicosociale nei team. Conclude la prof. Vincenza Capone guidando una discussione

finale che stimolerà un dialogo critico volto a valorizzare la ricerca applicata nel campo degli interventi organizzativi.

Parole chiave: Ricerca-Azione, Sviluppo Organizzativo, Barriere e Facilitatori Interventi

CONTRIBUTI

Promuovere il Cambiamento: Un intervento “su misura” per Migliorare l'Efficacia Comunicativa e Supportare lo Sviluppo Organizzativo nella Pubblica Amministrazione

Alice Bonini¹, Massimo De Caro¹, Luciano Ferrari², Luca Caricati³, Chiara Panari¹

¹Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma

²Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università di Parma

³Dipartimento di Discipline Umanistiche Sociali e delle Imprese Culturali, Università di Parma

Introduzione: La comunicazione efficace è riconosciuta essere uno dei fattori cruciali per la gestione adeguata di un cambiamento organizzativo e per focalizzare gli obiettivi ai fini di una prestazione adattiva. Il coinvolgimento del personale nei processi decisionali favorisce, infatti, l'accettazione del cambiamento e riduce le resistenze date dall'incertezza che comporta ogni azione trasformativa.

Obiettivi: Questa ricerca-intervento s'inserisce all'interno di una ristrutturazione organizzativa sviluppata dell'Ateneo di Parma finalizzata al miglioramento delle strutture amministrative e al cambiamento del sistema di analisi e valutazione della prestazione. L'obiettivo dell'intervento, nello specifico, è stato quello di potenziare la comunicazione delle Aree dipartimentali coinvolte e monitorare il cambiamento organizzativo in atto.

Metodo: Il personale tecnico amministrativo di due Aree Dirigenziali dell'Ateneo di Parma è stato coinvolto in una diagnosi organizzativa di tipo qualitativo (52 interviste a 10 ruoli apicali e 42 collaboratori) propedeutica alla strutturazione di un percorso di intervento composto da: incontri cadenzati di restituzione dei risultati ai partecipanti e, parallelamente, workshop sulla comunicazione rivolti a ruoli manageriali. È stata condotta una survey longitudinale, alla quale ha risposto quasi il 50% dei dipendenti coinvolti, al fine di monitorare l'andamento nel tempo delle condizioni comunicative interne e valutare l'efficacia dei cambiamenti organizzativi intrapresi.

Risultati: La diagnosi organizzativa ha evidenziato carenze in ambito comunicativo, sia all'interno delle aree sia dal punto di vista organizzativo, che hanno stimolato l'avvio di momenti di confronto tra il management e il personale e permesso l'avvio di un percorso specifico legato alla condivisione degli obiettivi e al feedback. L'analisi dei dati longitudinali (n. 73 partecipanti di cui il 77% donne) ha mostrato tendenze opposte per le due Aree e cambiamenti statisticamente significativi in: comunicazione intra e inter gruppo, percezione del feedback organizzativo, chiarezza del ruolo lavorativo, identificazione con la propria Area di appartenenza e soddisfazione lavorativa.

Limiti: Il campione di convenienza e la difficoltà di controllo delle variabili organizzative intercorse durante le due rilevazioni rappresentano alcuni dei limiti.

Aspetti innovativi: Si tratta di interventi progettati su misura per rispondere alle necessità organizzative e aderire alle specificità del contesto volti a supportare un percorso dedicato allo sviluppo organizzativo e alla valorizzazione delle risorse umane.

Parole chiave: Tailored approach, Diagnosi organizzativa, Comunicazione organizzativa

Progettare interventi a sostegno della qualità della vita lavorativa degli operatori sanitari nei pronto soccorso in Italia: Evidenze dal progetto WORRIED

Benedetta Colaiacovo¹, Luca P. Vecchio², Barbara Muzzulini², Chiara Corvino¹, Mara Gorli¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Department of Psychology

²Università di Milano Bicocca, Department of Psychology

Introduzione. Gli operatori sanitari nei pronto soccorso (PS) lavorano in ambienti caratterizzati da un elevato livello di stress, alto turnover di pazienti e la necessità di prendere decisioni rapide e ad alto impatto. Queste condizioni di lavoro contribuiscono ad un progressivo deterioramento della qualità della vita lavorativa (QOWL) degli operatori. Nonostante il quadro critico, la letteratura mostra una significativa carenza di indicazioni su come progettare e implementare interventi volti a migliorare le condizioni di lavoro e promuovere la qualità della vita degli operatori sanitari. Le ricerche esistenti, infatti, oltre ad essere limitate, si concentrano prevalentemente su strategie individuali di breve periodo, come gli interventi basati sulla mindfulness o su attività formative, che tendono a fare affidamento esclusivamente sulla responsabilità individuale, trascurando il ruolo dei fattori organizzativi, di processo e sistemici più ampi.

Obiettivi. Il contributo offre uno sguardo su un progetto di ricerca biennale che si proponeva di individuare le condizioni favorevoli o ostacolanti la QOWL degli operatori sanitari nei pronto soccorso (PS) (prima parte), per poi sviluppare interventi diretti al miglioramento delle condizioni di lavoro e della QOWL in tre specifici PS della Lombardia (seconda parte).

Metodo. In questo contributo presentiamo la sfida della co-progettazione di interventi in collaborazione con gli stakeholder chiave di ciascun contesto ospedaliero.

Risultati. Nello specifico, il presente contributo ripercorre e discute le diverse fasi di progettazione e l'implementazione degli interventi sviluppati nei singoli contesti, offrendo un'analisi e una riflessione critica in merito alle sfide affrontate, specifiche per i contesti studiati: la costruzione dell'alleanza con la committenza, l'equilibrio tra interessi strategici e logiche di rilevanza e impatto, il mantenimento dell'ingaggio negli attori coinvolti, l'integrazione operativa degli interventi.

Aspetti innovativi. Il contributo, infine, vuole stimolare una riflessione sulle modalità di intervento in contesti complessi, fornendo spunti utili per future azioni di ricerca-intervento orientate al miglioramento della QOWL degli individui coinvolti.

Parole chiave: Qualità della vita lavorativa, Operatori sanitari, Pronto soccorso

Smart Digital Monitoring Systems: un approccio partecipativo e multimodale per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nel contesto accademico

Margherita Herold^{1,3}, Giuseppina Dell'Aversana^{1,3}, Silvia Simbula^{1,3}, Isabella Ruina², Margherita Pillan², Massimo Miglioretti^{1,3}

¹*Department of Psychology, University of Milano-Bicocca*

²*Department of Design, Politecnico di Milano*

³*Bicocca Center for Applied Psychology, University of Milano-Bicocca*

Introduzione. Secondo un'indagine EU-OSHA (2022), oltre il 40% dei lavoratori ha registrato un aumento dello stress lavorativo post-pandemia, mentre il 30% ha riportato problemi di salute correlati. Le tecnologie digitali offrono nuove opportunità per monitorare salute e sicurezza, ma pongono anche sfide legate a privacy e protezione dei dati. Il coinvolgimento attivo dei lavoratori è quindi cruciale per un uso efficace di questi strumenti (EU-OSHA, 2023).

Obiettivi. In questo contesto si inserisce lo studio pilota INDACO, con l'obiettivo di (1) sviluppare un protocollo di ricerca per la valutazione dello stress lavoro-correlato che integri dati soggettivi e dati fisiologici (raccolti attraverso dispositivi indossabili); (2) esplorare se un approccio partecipativo e multimodale basato sull'impiego di smart digital monitoring systems possa aumentare la consapevolezza dei lavoratori rispetto al proprio benessere e (3) individuare eventuali criticità nella misurazione e nell'intervento.

Metodo. Lo studio, che ha coinvolto il personale tecnico-amministrativo di un'Università del Nord Italia (N = 13 ca), si è articolato in tre fasi: coinvolgimento degli stakeholders e preparazione, raccolta dati (focus group, diario giornaliero, utilizzo del dispositivo Fitbit e interviste) e restituzione dei risultati e riflessione condivisa su possibili azioni future.

Risultati. Il protocollo è stato generalmente accettato e i partecipanti hanno valutato l'utilizzo dei dispositivi indossabili come semplice e discreto, in linea con le proprie aspettative iniziali, mostrandosi curiosi e propositivi. In generale i lavoratori hanno ritenuto che l'intervento abbia stimolato la (auto)riflessione, supportata anche dall'oggettività dei dati fisiologici raccolti, ma hanno sospeso il proprio giudizio sull'efficacia effettiva del protocollo nell'apportare un cambiamento concreto.

Limiti. L'aderenza al protocollo è risultata bassa, soprattutto durante la fase attiva dell'intervento, evidenziando difficoltà legate al coinvolgimento dei lavoratori e all'uso della tecnologia. Ulteriori criticità sono emerse nella correlazione tra dati soggettivi e fisiologici, nella gestione pratica e tecnica dei dispositivi e nella durata limitata dello studio.

Aspetti innovativi. L'integrazione di dati in tempo reale e auto-rapportati appare una prospettiva promettente per sviluppare interventi personalizzati e basati sull'evidenza, più efficaci nella prevenzione dello stress lavoro-correlato.

Parole chiave: Work-Related Stress, Participatory Intervention, Smart Digital Monitoring Systems

Digital trust building competence: An intervention for leaders in telework

Milena da Silva Guimaraes¹, Núria Tordera¹, PhD, Isabel Rodríguez Molina¹, PhD

¹IDOCAL, Universitat de Valencia

Introduction: Contemporary workplace transformations, particularly the widespread adoption of telework arrangements have created challenges for organizations and intensified the need for leaders in establishing and maintaining digital trust, a critical factor for virtual team effectiveness.

Objective: This study aims to analyze the impact of a training intervention program in leadership in telework in the development of digital trust building competence.

Method: 140 leaders in teleworking contexts participated in a pretest-posttest design (T1 and T2), comparing control and experimental groups.

Results: Repeated measures ANOVA revealed a significant main effect of time, $F(1, 104) = 6.53$, $p < .01$, $\eta^2_p = .06$, indicating that leadership competence for building digital trust increased over time across groups. The main effect of group was not significant, $F(1, 104) = .087$, $p = .769$, suggesting no overall difference in digital trust between groups. Importantly, there was a significant interaction between time and group, $F(1, 104) = 3.04$, $p = .08$, $\eta^2_p = .03$ indicating low effects. Follow-up comparisons revealed that the experimental group showed a significant increase in leadership competence for building digital trust from pretest ($M = 5.19$, $SD = 0.13$) to posttest ($M = 5.49$, $SD = 0.8$), $p < .01$, $\eta^2_p = .06$, whereas the control group showed no significant change (Pretest: $M = 5.34$, $SD = 0.08$; Posttest: $M = 5.4$, $SD = 0.05$), $p = .447$.

Limitations: A contextual analysis is missing for intervention.

Innovative Aspects: This study presents a validated intervention targeting digital trust leadership competencies in telework. These results offer significant practical implications for human resource management in digital work environments, particularly relevant given current disruptive organizational changes requiring enhanced e-leadership capabilities.

Parole chiave: Leadership Intervention, Digitalization, Digital Trust

To feedback or not to feedback? Valutando gli esiti sui team di un intervento quasi-sperimentale per migliorare l'ambiente psicosociale tramite lo sviluppo dei superiori

Glauco Cioffi¹, Vicente González-Romá², Cristian Balducci³, Stefano Toderi¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Alma Mater Studiorum Università di Bologna*

²*IDOCAL, Universitat de Valencia*

³*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi G. D'Annunzio Chieti Pescara*

Introduzione: Lo sviluppo delle competenze gestionali dei supervisori è una best practice riconosciuta per migliorare l'ambiente psicosociale e il benessere dei lavoratori. Il framework Management Competencies for Preventing and Reducing Stress at Work (MCPARS) e il relativo Learning and Development Intervention rappresentano strumenti validi per supportare tale cambiamento. Tuttavia, ad oggi, mancano evidenze empiriche dell'impatto effettivo di tale approccio sui team.

Obiettivi: Questo studio valuta un intervento quasi-sperimentale, ispirato al modello MCPARS, volto a migliorare le competenze gestionali dei superiori e l'ambiente psicosociale dei lavoratori.

Metodo: L'intervento si è articolato in sei fasi: preparazione con l'upper management (t0); raccolta dati pre-intervento su competenze gestionali e ambiente psicosociale (t1); seminario teorico con esercitazione meta-cognitiva (t2); workshop con report individuale e discussione di gruppo (t3); due follow-up a due e cinque mesi (t4-t5). I superiori sono stati assegnati a due condizioni quasi-sperimentali in base alle necessità organizzative e la grandezza del team: (1) full intervento e (2) gruppo di controllo attivo. I gruppi hanno ricevuto la medesima formazione, ma solo i partecipanti del gruppo (1) hanno ricevuto l'upward feedback su competenze gestionali e ambiente psicosociale. Un modello di equazioni strutturali ha analizzato l'effetto della condizione sul cambiamento (prossimale e distale) post-intervento.

Risultati: Il campione finale include 23 team (192 lavoratori): 14 full intervento e 9 controllo attivo. La condizione full intervento ha predetto significativamente il miglioramento dell'ambiente psicosociale t1-t5. Nessuna differenza significativa è emersa per le competenze gestionali t1-t4.

Limiti: Il disegno quasi-sperimentale, seppur rappresentando una scelta metodologicamente coerente con la complessità dei contesti organizzativi reali, è il limite principale dello studio.

Aspetti innovativi: La ricerca sugli interventi organizzativi per il benessere è ancora molto limitata. Lo studio fornisce evidenza a sostegno di un approccio flessibile, ma evidence-based, per promuovere il benessere nei team attraverso lo sviluppo dei superiori come leva cost-effective.

Parole chiave: Leadership development, Psychosocial risks, Well-being

Tecnologie intelligenti e trasformazioni organizzative: sfide e prospettive human-centric per l'Industria 5.0

Proponenti

Marco De Angelis¹ e Patrik Pluchino^{2,3}

¹ *Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna*

² *Centro Interdipartimentale Human Inspired Technology (HIT), Università degli Studi di Padova*

³ *Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova*

Discussant

Fabrizio Bracco⁴

⁴ *Dipartimento di Psicologia, Università di Genova*

Nell'attuale contesto di transizione digitale ed ecologica, il paradigma dell'Industria 5.0 invita studiosi e organizzazioni a ripensare il ruolo della tecnologia a partire dai principi di centralità umana, sostenibilità sociale e resilienza. A fronte di queste sfide sistemiche, il simposio propone una riflessione articolata sul modo in cui le tecnologie intelligenti stanno ridefinendo ruoli, competenze e relazioni nei contesti organizzativi, con uno sguardo integrato tra analisi teorica, evidenza empirica e prospettiva applicativa.

Il primo contributo esplora le implicazioni etiche dell'utilizzo di sistemi algoritmici nella selezione del personale, mettendo in luce rischi di bias e disuguaglianze, ma anche opportunità per promuovere processi decisionali più trasparenti, inclusivi e responsabili.

Il secondo contributo analizza, attraverso un protocollo sperimentale, le preferenze dei manager nell'interazione con un sistema di supporto decisionale basato su Intelligenza Artificiale. Lo studio indaga fattori di fiducia, comprensibilità e carico cognitivo, in un'ottica human-centered orientata al miglioramento dell'esperienza utente.

Il terzo contributo affronta il tema della sostenibilità sociale nei contesti manifatturieri, combinando un'indagine Delphi condotta sul campo con uno studio di laboratorio su gruppi di lavoro che interagiscono con robot collaborativi. I risultati evidenziano come la tecnologia possa influenzare dinamiche di inclusione e interazione tra colleghi.

Il quarto contributo presenta una ricerca di tipo foresight condotta in sette Paesi dell'Europa Centrale, finalizzata a delineare scenari futuri sulle competenze e i modelli organizzativi necessari per una trasformazione digitale sostenibile e human-centric. L'approccio adottato integra metodi partecipativi e analisi statistica per anticipare i fabbisogni emergenti.

Il quinto contributo propone una riflessione teorica sul concetto di delega decisionale, fiducia e responsabilità nell'interazione con tecnologie intelligenti. La revisione della letteratura mostra come questi fattori siano intrecciati e influenzati dal grado di autonomia percepita e dal contesto organizzativo.

Nel loro insieme, i contributi offrono una visione integrata delle sfide e opportunità che l'Intelligenza Artificiale e le tecnologie digitali pongono alla Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Il simposio intende promuovere un dialogo critico ed evidence-based su come progettare sistemi socio-tecnici che potenzino le capacità umane, salvaguardino il benessere e valorizzino la partecipazione, in coerenza con i principi dell'Industria 5.0.

Parole chiave: Industria 5.0; Interazione uomo-AI; Trasformazione organizzativa; Tecnologia etica; Psicologia del lavoro; Transizione digitale; Sistemi socio-tecnici; Foresight; Delega e responsabilità; Sostenibilità sociale.

CONTRIBUTI

Oltre l'Algoritmo: Selezione Etica del Personale nell'Era dell'Intelligenza Artificiale

Patrik Pluchino^{1,2}, Luciano Gamberini^{1,2}

¹Centro Interdipartimentale Human Inspired Technology (HIT)

²Dipartimento di Psicologia Generale², Università degli Studi di Padova

Introduzione. L'impiego di sistemi basati sull'Intelligenza Artificiale (IA) nei processi di selezione del personale costituisce una delle trasformazioni più significative e controverse nella Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni. Inserirle nel quadro della transizione digitale e dei paradigmi dell'Industria 5.0, tali tecnologie sollevano interrogativi cruciali in merito a equità, trasparenza, accountability e benessere psicosociale. L'introduzione di strumenti algoritmici modifica profondamente il ruolo del selezionatore umano e influenza la percezione di giustizia procedurale da parte dei candidati (Binns et al., 2018; Floridi et al., 2018).

Obiettivi. Il contributo mira a esplorare criticamente lo stato dell'arte della letteratura scientifica relativo all'applicazione dell'IA alla selezione del personale, evidenziando vantaggi, criticità e implicazioni psicologiche, con attenzione alla prospettiva congiunta di recruiter e candidati.

Metodo. È stata condotta un'analisi ragionata della letteratura teorica ed empirica esistente, focalizzata sull'impiego di strumenti algoritmici nei processi di selezione e sulle relative implicazioni etiche, organizzative e psicosociali.

Risultati. Le evidenze mostrano un impiego crescente di algoritmi di machine learning per la valutazione automatizzata dei CV, delle soft skill, e anche delle video-interviste. Se da un lato si registrano benefici in termini di efficienza e standardizzazione, dall'altro emergono rischi legati a bias algoritmici e decisionali. In tale scenario, l'intervento umano resta essenziale non solo per validare le decisioni automatizzate, ma anche per garantire processi equi, contestualizzati e socialmente sostenibili (Raghavan et al., 2020; Shrestha et al., 2019).

Limiti. La letteratura disponibile presenta ancora una limitata rappresentatività geografica e mancano dati longitudinali sul reale impatto organizzativo di tali strumenti.

Aspetti innovativi. Il contributo propone una prospettiva integrata tra psicologia del lavoro e delle Organizzazioni e AI etica, formulando raccomandazioni operative per un'adozione trasparente, inclusiva e human-in-the-loop/human-centered dei sistemi intelligenti nei processi di selezione.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale, Selezione del personale, Bias algoritmico, Human-centered.

Un protocollo sperimentale per analizzare le preferenze dei manager verso un sistema di supporto decisionale basato su AI

Federico Fraboni¹, Sofia Morandini¹, Luca Pietrantoni¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Introduzione. I sistemi di supporto alle decisioni basati su Intelligenza Artificiale (AI) stanno progressivamente trasformando i processi decisionali nelle organizzazioni manifatturiere, particolarmente a livello tattico dove i manager devono ottimizzare la pianificazione e l'allocazione delle risorse operando tra obiettivi strategici e vincoli operativi (piramide delle decisioni organizzative). Tuttavia, la qualità del processo decisionale manageriale dipende criticamente dalla comprensione e dall'accettazione di questi strumenti da parte degli utenti finali.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è esplorare le preferenze e la percezione dei manager nei confronti di due differenti modalità di supporto alle decisioni: Local Method e Global Method, utilizzate per supportare decisioni tattiche di pianificazione con diversi gradi di complessità. Il protocollo mira a comprendere come queste diverse modalità di supporto decisionale influenzino la qualità del processo decisionale manageriale, la comprensione, la fiducia, la soddisfazione e la propensione all'affidamento nei confronti del sistema AI.

Metodo. La presentazione descrive un disegno sperimentale within-subjects (3x2), per confrontare tre condizioni: pianificazione manuale (baseline), supporto AI con Local Method, e supporto AI con Global Method. Ogni partecipante completerà sei scenari decisionali, bilanciati per complessità e condizione. Le metriche raccolte includono indicatori di performance decisionale (tempo, qualità della pianificazione), carico cognitivo (NASA-TLX e tracciamento oculare), comprensibilità delle informazioni di supporto, fiducia nel sistema e soddisfazione del processo decisionale, oltre a un'intervista qualitativa finale.

Aspetti innovativi. Il presente contributo descrive un protocollo sperimentale misto che integra dati quantitativi, qualitativi e fisiologici per valutare l'impatto di diversi stili di supporto decisionale sull'esperienza utente in condizioni realistiche. Inoltre, l'analisi comparativa tra supporto decisionale diagnostico (Local Method) e prescrittivo (Global Method) per manager a livello tattico rappresenta un elemento ancora poco esplorato in letteratura.

Parole chiave: Decision Support Systems; pianificazione e allocazione risorse; Intelligenza Artificiale.

Tecnologie collaborative e sostenibilità sociale: indagare le dinamiche sociali dentro e fuori l'organizzazione

Valeria Orso^{1,2}, Federica Nenna^{1,2}, Luciano Gamberini^{1,2}

¹*Centro Interdipartimentale Human Inspired Technology (HIT)*

²*Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova*

Introduzione. In risposta alla crescente digitalizzazione nei contesti manifatturieri, l'Industria 5.0 individua tre pilastri fondamentali: human-centricity, resilienza e sostenibilità. Finora la ricerca si è concentrata sulle dinamiche psicologiche e cognitive legate all'interazione tra singolo lavoratore e tecnologia, tralasciando le dinamiche relazionali che intercorrono tra lavoratori, e la più ampia dimensione sociale che lega lavoratore, organizzazione e società.

Obiettivi. Nell'ambito del progetto iNEST si intende approfondire tali dinamiche, integrando indagini sul campo e in laboratorio, con un duplice obiettivo: (1) indagare come le aziende interpretano e implementano la social sustainability nelle loro pratiche organizzative; (2) esplorare l'impatto psicologico e sociale dell'introduzione di robot collaborativi in gruppi di lavoratori, rispetto a diverse modalità di assegnazione dei compiti.

Metodo. Lo studio sul campo adotta una metodologia Delphi per raccogliere e analizzare prospettive aziendali sulle pratiche di sostenibilità sociale. Lo studio in laboratorio adotta un disegno tra-soggetti su un campione rappresentativo, manipolando presenza del robot e distribuzione dei compiti, combinando questionari e interviste (dinamiche psicologiche e sociali), eye tracking (eye-contact e attenzione) e videoanalisi (interazioni di gruppo).

Risultati. Lo studio sul campo indica una crescente attenzione da parte delle aziende rispetto alla social sustainability, con particolare attenzione all'inclusione di individui con fragilità.

Lo studio in laboratorio evidenzia che l'introduzione del cobot e l'assegnazione dei compiti influenzano le interazioni tra colleghi, senza effetti sistematici sulla coesione del gruppo.

Limiti. L'indagine sul campo non ha coinvolto direttamente i lavoratori destinatari delle politiche organizzative, limitando la comprensione della loro prospettiva. I risultati dello studio in laboratorio si basano su simulazioni di breve durata (due ore); resta da verificare l'impatto nel lungo termine e nei contesti reali.

Aspetti innovativi. Il contributo integra due approcci metodologici complementari per indagare le dinamiche sociali nei processi di digitalizzazione industriale, combinando evidenze empiriche raccolte in contesti reali e sperimentazioni controllate.

Parole chiave: Industry 5.0, Social Sustainability, Dinamiche Sociali

Favorire la Trasformazione Digitale Sostenibile e Human-Centric nelle Industrie dell'Europa Centrale: esplorazione di scenari futuri

Marco De Angelis¹, Alena Mezentseva¹, Luca Pietrantoni¹, Salvatore Zappalà¹, Marco Giovanni Mariani¹, Rita Chiesa¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Introduzione. La trasformazione digitale sta rimodellando il mondo del lavoro in tutta Europa, generando nuove opportunità ma anche rischi di esclusione e disuguaglianza. In tale contesto, l'Industria 5.0 propone una visione più sostenibile, resiliente e centrata sull'essere umano. Per concretizzare questa visione, non è sufficiente introdurre tecnologie avanzate: è necessario adottare un pensiero anticipatorio e coinvolgere attivamente i diversi attori organizzativi nei processi di cambiamento.

Obiettivi. Il presente contributo, sviluppato nell'ambito del progetto INTERREG Digi-B-Well, mira a: (1) identificare i futuri bisogni di competenze nelle istituzioni accademiche, enti pubblici e PMI dell'Europa Centrale; (2) anticipare le trasformazioni organizzative e occupazionali; (3) supportare la pianificazione strategica attraverso la costruzione partecipata di scenari futuri.

Metodo. La metodologia foresight adottata ha previsto un disegno multi-fase: analisi desk di oltre 40 fonti istituzionali; brainstorming con esperti per identificare e consolidare 72 trend emergenti; survey online a 200 stakeholder per valutare rilevanza, orizzonte temporale e certezza dei trend. I dati sono stati analizzati tramite statistiche descrittive, t-test e ANOVA. Queste evidenze hanno informato la costruzione di quattro scenari futuri, ispirati agli archetipi classici del foresight (Felknor et al., 2023). A seguire, 21 interviste semi-strutturate con manager e dipendenti hanno approfondito la percezione degli scenari, le implicazioni per le competenze e l'impatto organizzativo.

Aspetti innovativi. Il contributo offre una panoramica concettuale e pratica per supportare l'apprendimento organizzativo e la progettazione di strategie sostenibili di upskilling e reskilling, sottolineando l'importanza della formazione continua (non solo tecnica), del benessere digitale e degli aspetti etici.

Parole chiave: Foresight, trasformazione digitale, upskilling e reskilling

Responsabilità, fiducia e delega decisionale alle tecnologie intelligenti: impatti sui ruoli lavorativi e sulle dinamiche organizzative

Francesco Curro¹, Oronzo Parlangeli¹

¹DISPOC – Università di Siena

Introduzione. L'avvento crescente di tecnologie intelligenti (IA, sistemi di decisione parzialmente o totalmente automatizzati, robotica avanzata) nei contesti lavorativi solleva nuove sfide per la gestione della responsabilità, la costruzione della fiducia e la delega decisionale nelle relazioni tra esseri umani e macchine, in ottica di collaborazione ed efficienza. Questi processi impattano profondamente i ruoli lavorativi e le dinamiche organizzative, ridefinendone il rapporto esseri umani-tecnologia.

Obiettivi. Questo lavoro si propone di esplorare tre concetti chiave nell'Human-Robot Interaction: responsabilità, fiducia e delega decisionale. L'obiettivo è evidenziare come tali tecnologie trasformino i processi decisionali e i modelli relazionali all'interno delle organizzazioni, cercando di far emergere anche le implicazioni per la gestione dei ruoli e delle competenze.

Metodo. Revisione della letteratura.

Risultati. Il quadro evidenzia temi quali la ridefinizione dei ruoli lavorativi, l'impatto sulla leadership e processi decisionali, e il bilanciamento tra automazione e valorizzazione delle competenze umane. Responsabilità, fiducia e delega decisionale sono strettamente intrecciati: la letteratura mostra che la responsabilità attribuita alle tecnologie intelligenti varia in funzione del grado di autonomia percepita, ovvero gli agenti AI vengono considerati causalmente responsabili, ma con una minore responsabilità morale rispetto agli umani (Lima et al., 2021). La fiducia nei sistemi AI dipende da fattori multidimensionali, tra cui trasparenza, contesto d'uso e caratteristiche dell'interazione umano-macchina (Wirth et al., 2022; Li et al., 2024). La delega decisionale si articola in base al tipo di decisione: compiti eticamente sensibili tendono a essere meno delegati, mentre la fiducia nella tecnologia aumenta la propensione alla delega in contesti operativi (Tan & Lubars, 2019; Razumikhin et al., 2024).

Limiti. Il presente contributo non adotta un approccio sistematico, ma si propone come spunto teorico-applicativo.

Aspetti innovativi. La revisione integra prospettive teoriche proponendo una prospettiva concettuale utile per analizzare in modo integrato l'impatto delle tecnologie intelligenti su responsabilità, fiducia e delega nelle organizzazioni.

Parole chiave: Fiducia nell'IA, delega decisionale, Human-Robot Interaction

Organizzazioni sostenibili: Sicurezza partecipativa, leadership responsabile, trasferimento intergenerazionale e sviluppo del talento

Proponente

Marco Giovanni Mariani¹

¹Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrati", Università di Bologna

Discussant

Annamaria Di Fabio²

²Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia, Università di Firenze

Il paradigma della sostenibilità organizzativa è diventato centrale nelle discipline della gestione delle risorse umane e dello sviluppo di carriera, identificando strategie capaci di integrare efficacemente la performance organizzativa, il benessere individuale e la tutela dell'ambiente in una prospettiva di lungo periodo (Hartung & Di Fabio, 2024; Wojtczuk-Turek et al., 2024). Questo orientamento riconosce come la sostenibilità organizzativa non sia solo una scelta etica, ma una necessità strategica per garantire vantaggi competitivi sostenibili, attraverso la valorizzazione delle persone, l'ottimizzazione delle performance e una responsabilità ambientale e sociale condivisa.

Il presente simposio riunisce quattro contributi empirici che esplorano altrettanti pilastri fondamentali per realizzare concretamente modelli organizzativi sostenibili e performanti, in grado di rispondere alle sfide del futuro.

Il primo contributo, presentato da Bracco e colleghi, considera il ruolo delle Comunità di Pratica all'interno del settore ferroviario, sottolineando come queste favoriscano l'emergere di una cultura della sicurezza partecipativa. Tali comunità promuovono lo sviluppo di capacità adattive e di competenze orientate al feedback riflessivo, risultando determinanti per il miglioramento della sicurezza operativa, della resilienza organizzativa e della performance complessiva dell'azienda nel lungo periodo.

Il secondo studio, a cura di Lo Piccolo e colleghi, si concentra sulla Pubblica Amministrazione e indaga come una leadership orientata alla sostenibilità del capitale umano, in sinergia con un ambiente di feedback aperto e costruttivo, possa incidere positivamente sulla sostenibilità delle carriere. I risultati dello studio, condotto su 363 dipendenti, evidenziano un impatto significativo di tali fattori sul benessere personale (in termini di felicità e salute) e sulla performance sia individuale che organizzativa.

La terza ricerca, di Pepe e colleghi, approfondisce il tema del trasferimento intergenerazionale della conoscenza in un campione di 300 dipendenti dell'INPS in Campania. Lo studio mostra come la condivisione strutturata del sapere tra lavoratori senior e junior rappresenti una leva strategica per la conservazione del capitale umano, la continuità operativa e il miglioramento dell'efficienza e delle performance organizzative nel tempo.

Infine, il quarto studio, presentato da Palazzeschi, si basa su una revisione sistematica della letteratura e analizza come il significato attribuito al lavoro da parte di individui dotati – in termini di autenticità, scopo e valore personale – sia strettamente connesso al benessere psicologico, all'impegno organizzativo e alla sostenibilità delle performance nel lungo periodo.

In sintesi, questi contributi, coerenti con i recenti sviluppi teorici sul ruolo strategico della gestione delle risorse umane per la sostenibilità organizzativa, sottolineano che un approccio integrato tra responsabilità sociale, benessere individuale e performance organizzativa non è solo auspicabile, ma indispensabile per affrontare con successo le sfide contemporanee. Una gestione delle risorse umane profondamente integrata con pratiche di sostenibilità crea infatti un clima organizzativo che potenzia simultaneamente sostenibilità umana, sociale ed economica, garantendo così risultati duraturi e vantaggi competitivi nel lungo periodo (De Stefano, Bagdadli & Camuffo, 2017).

Parole chiave: Organizzazioni sostenibili, Performance organizzativa, Benessere lavorativo, Comunità di pratica, Leadership, Trasferimento della conoscenza

CONTRIBUTI

Sicurezza sostenibile e apprendimento organizzativo: le Comunità di Pratica come motore del cambiamento culturale

Fabrizio Bracco¹, Martina Ivaldi¹, Anna Reggiardo¹, Nina Toso¹

¹Dipartimento di scienze della formazione, Università di Genova

Introduzione. Nelle organizzazioni complesse, come quelle ferroviarie, si sta assistendo a un cambiamento di paradigma nella gestione della sicurezza: dalla Safety-I, basata sul controllo e sulla prevenzione dell'errore, alla Safety-II, che valorizza le pratiche quotidiane e le capacità adattive del personale. Questo cambiamento richiede un'evoluzione culturale che coinvolga attivamente tutti gli attori dell'organizzazione.

Obiettivi. Lo studio si propone di costruire un profilo di competenze per i facilitatori delle Comunità di Pratica (CdP), al fine di supportare l'adozione della Safety-II in un'organizzazione ferroviaria italiana. Le CdP, infatti, rappresentano uno strumento di apprendimento collettivo in grado di favorire la riflessione tra pari e l'emersione di saperi taciti e strategie operative.

Metodo. La ricerca si inserisce all'interno di un progetto di action-research volto a promuovere una cultura della sicurezza più partecipativa. Sono state attivate CdP all'interno dell'organizzazione e sono state condotte osservazioni e focus group. I dati raccolti sono stati analizzati mediante analisi tematica secondo l'approccio di Braun e Clarke (2019), con l'obiettivo di identificare le competenze dei facilitatori in grado di sostenere i principi della Safety-II.

Risultati. L'analisi ha evidenziato una serie di competenze chiave dei facilitatori, tra cui la capacità di stimolare feedback e riflessione critica, fondamentale per favorire la condivisione di esperienze e la comprensione delle discrepanze tra teoria e pratica. Tali competenze si sono rivelate essenziali per sostenere i pilastri della Safety-II all'interno delle CdP.

Limiti. Lo studio è stato condotto in un'unica organizzazione ferroviaria, il che può limitare la generalizzabilità dei risultati. Ulteriori ricerche sono necessarie per validare il profilo di competenze in contesti diversi.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo studio che esplora in modo sistematico le competenze dei facilitatori di CdP nel contesto ferroviario per supportare la Safety-II, contribuendo allo sviluppo di pratiche proattive nella gestione della sicurezza.

Parole chiave: Comunità di Pratica, Safety-II, Competenze dei facilitatori

Sostenibilità della carriera nella pubblica amministrazione: il ruolo della leadership sostenibile e del Feedback Environment

Elena Lo Piccolo¹, Marco Giovanni Mariani¹ e Gerardo Petruzzello¹

¹Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrati”, Università di Bologna

Introduzione. Promuovere il benessere dei lavoratori e la sostenibilità delle carriere è oggi una priorità strategica, particolarmente rilevante nella pubblica amministrazione italiana, caratterizzata da una forza lavoro in invecchiamento e da percorsi di carriera rigidi. In questo contesto, è fondamentale comprendere quali fattori organizzativi possano contribuire a sostenere carriere sane, produttive e durature. Tra questi, la Career Sustainability (CS; De Vos et al., 2020), che integra felicità, salute, produttività ed empowerment sociale, rappresenta un esito centrale. La Human Capital Sustainability Leadership (HCSL; Di Fabio & Peiró, 2018) è una tipologia di leadership che può favorire tali esiti, promuovendo a sua volta un ambiente di feedback (Feedback Environment, FBE) caratterizzato da scambi aperti e costruttivi. Questo ambiente costituisce un meccanismo chiave attraverso cui la leadership può sostenere il benessere e la sostenibilità della carriera. Tuttavia, le relazioni tra HCSL, FBE e CS restano poco indagate nei contesti pubblici.

Obiettivi. Esaminare il ruolo mediatore del FBE nella relazione tra HCSL e CS, con particolare attenzione alle dimensioni di felicità e salute.

Metodo. 363 dipendenti di una grande amministrazione pubblica italiana hanno completato un questionario. È stato testato un modello di mediazione con PROCESS (Modello 4) e validato tramite SEM. Le analisi hanno considerato l'intero costrutto di CS, approfondendo felicità e salute.

Risultati. I risultati indicano che l'influenza della HCSL sulla CS avviene interamente attraverso il FBE, che media completamente questa relazione. In particolare, il FBE predice significativamente le dimensioni di felicità e salute, evidenziando il suo ruolo chiave nel promuovere benessere e carriere sostenibili.

Limiti e prospettive future. Il disegno cross-section limita l'inferenza causale. Studi longitudinali futuri approfondiranno queste dinamiche. I risultati sottolineano l'importanza della leadership e della qualità dell'ambiente di feedback nel sostenere carriere sostenibili nei contesti pubblici

Parole chiave: Career Sustainability, Human Capital Sustainability Leadership, Feedback Environment, Benessere lavorativo

Sustainable talent: A systematic review on meaning in life and at work and giftedness

Letizia Palazzeschi¹

¹*Department of Education, Languages, Intercultures, Literatures and Psychology (Psychology Section), University of Florence*

Introduction. The theme of talents is worthy for well-being and sustainability in organizations (Di Fabio, 2022). Within the current research and intervention area of the psychology of sustainability and sustainable development (Di Fabio, 2017b; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Peiró & Di Fabio, 2023; Rosen & Di Fabio, 2023), Di Fabio (2022) proposed a revised/advanced/integrated perspective on talent, including sustainable talents, emphasizing aspects of meaning, authenticity, and purposefulness.

Aims. There is an increasing interest for meaning of the gifted (Maree, 2024; Rodríguez-Fernández & Sternberg, 2024). To the best of our knowledge, this topic has not yet been studied systematically. The present study aims to carry out a systematic review on meaning and gifted/giftedness.

Method. Following PRISMA method (Page et al., 2020), we conducted a systematic review, considering published studies in Scopus and Web of Science about meaning (in life and/or at work) and gifted/giftedness on both gifted adults or students. Quantitative and qualitative articles were included. Results. 13 articles were included: 5 on gifted adults and 8 on gifted students; 9 quantitative and 4 qualitative. All articles included meaning in life, 2 also meaning at work. Focusing on gifted adults (all quantitative articles), meaning in life was associated to well-being in terms of positive mood and vitality (3 studies), the high achievers' meaning at work was central to their life meaningfulness (1 study), both meaning in life and at work were considered in relation to self-rated job performance and work engagement (1 study).

Limits. Limited number of studies that only give us a partial vision of the issue. Need to further research.

Innovative aspects. The study of meaning (both in life and at work) of gifted people could be promising for well-being and sustainable development of talents in organizations.

Parole chiave: Sustainable talents, meaning in life and at work, giftedness

Prevedere il trasferimento di conoscenza nella Pubblica Amministrazione italiana. Uno studio empirico trasversale su dipendenti giovani e anziani

Marco Pepe¹, Piotr Mamcarz², Cristofaro Salvato³, Alfonso Landolfi¹, Giuseppina Ambrosino¹, Alessandro Lo Presti¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "L. Vanvitelli"

²Dipartimento di Psicologia delle Emozioni e della Motivazione, Università Cattolica di Lublino "Giovanni Paolo II", Polonia

³Direzione Regionale Campania, INPS, Italia

Introduzione. Nel contesto dell'economia della conoscenza, il trasferimento di conoscenza (KT) è diventato una priorità per le organizzazioni, soprattutto in relazione alle problematiche dell'invecchiamento della forza lavoro e del ricambio generazionale.

Obiettivi. Questo studio si propone di testare empiricamente il modello di Trasferimento Intergenerazionale della Conoscenza di Fasbender e Gerpott (2022).

Metodo. A tal fine, è stato raccolto un campione di 300 dipendenti delle sedi INPS della Campania, suddiviso in due gruppi: dipendenti senior (N = 115) e dipendenti più giovani (N = 150). Utilizzando un disegno trasversale, sono state eseguite statistiche descrittive e correlazioni di ordine zero differenziate per gruppo. Sono stati utilizzati modelli di equazioni strutturali, in particolare analisi fattoriali confermativa (CFA) per valutare la struttura fattoriale del modello, e il metodo di stima della Massima Verosimiglianza Robusta per stimare due modelli strutturali differenziati per età.

Risultati. I risultati della CFA hanno mostrato che il modello a sette fattori ha dimostrato i migliori indici di bontà di adattamento, tutti altamente soddisfacenti. Per quanto riguarda la stima dei modelli strutturali, in entrambi i casi la varianza spiegata nella condivisione della conoscenza è risultata significativa, con una percentuale maggiore nel modello dei dipendenti senior.

Limiti. Tuttavia, il modello dei dipendenti più giovani ha mostrato una migliore aderenza ai dati rispetto al modello dei dipendenti senior, mentre alcune relazioni tra le variabili non sono risultate significative in entrambi i modelli. Non trattandosi di uno studio longitudinale, non si possono in ogni caso ricavare inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta il primo test empirico del modello di Trasferimento Intergenerazionale della Conoscenza proposto da Fasbender e Gerpott (2022) applicato al contesto della Pubblica Amministrazione italiana, proponendo un modello sugli antecedenti della condivisione della conoscenza che tiene conto delle differenze generazionali tra i dipendenti.

Parole chiave: Trasferimento di conoscenze, pratiche di gestione delle risorse umane, gestione della diversità

Transizioni sostenibili: modelli, interventi ed evidenze per sostenere gli studenti nei primi stadi della carriera

Proponenti

Marcella Floris¹, Dina Guglielmi¹

¹Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

Discussant

Annamaria Di Fabio¹

¹ Dipartimento di Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia, Università degli Studi di Firenze

Il presente simposio, promosso dai membri del gruppo di lavoro tematico AIP MeMoS – Metodologie e Modelli per un Orientamento Strategico, si colloca all'interno del dibattito scientifico e professionale sulle transizioni formative e occupazionali, con particolare attenzione alla costruzione di traiettorie di carriera sostenibili. Le profonde trasformazioni che interessano il mondo dell'istruzione e del lavoro – dalla crescente flessibilità e discontinuità delle carriere, all'accelerazione dei processi di digitalizzazione, fino al persistere di disuguaglianze strutturali nell'accesso alle opportunità – sollecitano una riflessione critica sulle strategie di accompagnamento nei momenti di passaggio cruciale (dalla scuola all'università, dall'università al lavoro e oltre). In questo contesto, le transizioni emergono come snodi determinanti per l'attivazione e il consolidamento di percorsi professionali sostenibili, richiedendo approcci integrati capaci di coniugare sviluppo individuale, adattabilità e benessere nel tempo. Il simposio intende offrire una riflessione integrata su modelli teorici, pratiche di intervento e strumenti di supporto, analizzando fattori individuali, contestuali e sistemici che incidono sulla qualità delle transizioni. Attraverso i quattro contributi, si esplorano le condizioni che possono favorire transizioni sostenibili degli studenti, in termini di benessere, adattabilità, equità e sviluppo. Il primo contributo analizza il ruolo delle tecnologie digitali nella promozione dell'autovalutazione e della riflessione orientativa, evidenziandone potenzialità e limiti rispetto al sostegno alla progettualità di carriera degli studenti universitari. Il secondo intervento propone un modello formativo rivolto a docenti della scuola secondaria e dell'università per potenziare le competenze orientative e il benessere degli insegnanti come facilitatori delle transizioni degli studenti. Il terzo contributo presenta uno studio longitudinale sull'impatto delle esperienze didattiche universitarie sull'employability percepita, esplorando la relazione tra aspettative, percezioni e sviluppo di soft skills. Infine, il quarto intervento indaga le dinamiche tra risorse di carriera degli studenti universitari e successo accademico sostenibile, attraverso un approccio longitudinale con Latent Change Score Model, offrendo evidenze sul ruolo predittivo di tali risorse in termini di rendimento, soddisfazione e benessere. Attraverso una prospettiva multidisciplinare e un approccio metodologico integrato, il simposio si propone di alimentare una riflessione critica sulle modalità con cui supportare efficacemente le transizioni formative e professionali degli studenti, al fine di porre le basi per la costruzione di una carriera sostenibile nel lungo periodo.

Parole chiave: Transizioni sostenibili, Università-lavoro, Scuola-università

CONTRIBUTI

Oltre il matching: potenzialità e limiti degli applicativi digitali nella transizione università-lavoro

Diego Boerchi¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. La transizione dall'università al lavoro rappresenta per molti studenti un passaggio critico, spesso affrontato senza un'adeguata preparazione sul piano della consapevolezza personale e progettuale. L'assenza di un orientamento sistematico durante il percorso accademico espone i giovani al rischio di scelte tardive o disallineate rispetto alle proprie risorse e aspirazioni, con possibili ripercussioni in termini di insoddisfazione lavorativa e instabilità occupazionale. In un contesto caratterizzato da mercati del lavoro sempre più fluidi e da traiettorie professionali non lineari, diventa prioritario promuovere competenze di gestione proattiva della carriera, con particolare attenzione alla riflessione sui propri valori professionali, alle soft skill e alla capacità di prendere decisioni coerenti con il proprio progetto di vita.

Obiettivi e Aspetti innovativi. Il contributo riflette su questi bisogni emergenti e sulla necessità di disporre di strumenti innovativi che favoriscano l'autoriflessione e l'autovalutazione, il cui pieno potenziale si realizza solo se inseriti all'interno di interventi strutturati di supporto alla progettazione di carriera. Il focus sarà in particolare sugli applicativi digitali, mettendone in luce potenzialità e limiti, soprattutto in relazione al loro utilizzo individuale e autogestito rispetto a un impiego integrato in processi di consulenza orientativa volti a rafforzare la consapevolezza, la motivazione e la capacità decisionale degli studenti nella costruzione di percorsi professionali sostenibili, e non solo nella ricerca immediata di un'occupazione. In chiusura, verrà presentato un esempio concreto: la piattaforma *Rinascere*, pensata per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, che fin dalla sua ideazione ha investito su strumenti di autovalutazione e riflessione potenzialmente utili anche all'interno di interventi di orientamento alla carriera rivolti a studenti universitari e neolaureati.

Parole chiave: Transizione università-lavoro, Strumenti digitali, Interventi

Promuovere competenze orientative e benessere nel personale docente per sostenere le transizioni. Uno studio preliminare su docenti di scuola secondaria di II grado e università

Elisa De Carlo¹, Fulvio Signore², Emanuela Ingusci¹

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento

²Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum

Introduzione. Supportare gli studenti nei momenti di transizione richiede docenti capaci di integrare competenze orientative e riflessività professionale. In questa prospettiva, la formazione continua del personale docente rappresenta un'opportunità per rafforzare il ruolo degli insegnanti come agenti di cambiamento.

Obiettivi. Il presente contributo intende presentare un intervento formativo residenziale rivolto a docenti universitari e della scuola secondaria di secondo grado finalizzato al potenziamento delle loro competenze trasversali e con l'obiettivo di favorire il dialogo e la co-costruzione di competenze tra i vari attori del sistema educativo nonché migliorare engagement, resilienza e percezione dello sviluppo professionale.

Metodo. L'intervento formativo ha coinvolto N=26 docenti in un percorso esperienziale basato su attività individuali, collaborative e riflessive. Ai fini dello studio longitudinale, è stato possibile appaiare i questionari pre-post (T1-T2) di un sottogruppo di 19 partecipanti. Le variabili misurate comprendevano engagement, resilienza, competenze orientative e sviluppo professionale. I dati sono stati analizzati mediante t-test per campioni appaiati (Jamovi).

Risultati. L'analisi ha evidenziato incrementi significativi in più dimensioni: engagement, resilienza emotiva, competenze orientative (es. promozione dell'autoefficacia e sviluppo professionale percepito).

Limiti ed aspetti innovativi. Pur trattandosi di un primo studio esplorativo non esente da limiti, l'adozione di un approccio integrato centrato sulla formazione all'orientamento come punto di partenza per incrementare le risorse dei docenti ha mostrato risultati incoraggianti.

Parole chiave: Formazione docenti, Orientamento, Sviluppo professionale

Aspirazioni, percezioni e realtà: un'indagine sull'impatto dell'esperienza didattica sull'employability percepita degli studenti universitari

Giuditta Cusimano¹, Cristina Moavero¹, Carmela Gioele Galiano¹, Giulia Sciotto², Federica Brunelli³, Francesco Pace²

¹Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Fisica e Chimica Emilio Segrè

²Università degli Studi di Palermo, Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche

³Università degli Studi di Palermo

Introduzione. La costruzione di carriere sostenibili inizia spesso nel contesto universitario, dove le esperienze formative influenzano in modo significativo la percezione di sé nel mercato del lavoro. Comprendere l'effetto di tali esperienze sull'employability è essenziale per promuovere transizioni occupazionali più consapevoli.

Obiettivi. Il presente contributo è tratto da un progetto di ricerca longitudinale con approccio mixed-method, finalizzato a indagare l'evoluzione delle percezioni degli studenti universitari riguardo la qualità dell'esperienza didattica, la reputazione percepita dell'ateneo e la propria occupabilità. L'obiettivo è analizzare eventuali disallineamenti tra aspettative iniziali e vissuto reale e comprendere in che modo l'esperienza formativa incida sulla fiducia nelle proprie prospettive occupazionali.

Metodo. Lo studio prevede la raccolta di dati in più momenti del percorso universitario attraverso strumenti quantitativi e qualitativi (interviste semi-strutturate). L'esperienza didattica sarà analizzata in relazione a diverse dimensioni: qualità della didattica e della relazione formativa, sviluppo di risorse di carriera e soft skills, e grado di coinvolgimento.

Risultati. I risultati attesi includono l'identificazione dei fattori che maggiormente influenzano la percezione di employability. Si ipotizza che uno stile didattico relazionale e coinvolgente favorisca un senso di autoefficacia e fiducia nelle proprie capacità di inserirsi nel mercato del lavoro.

Limiti. Tra i limiti attesi, si segnalano il rischio di attrition e la difficoltà nel generalizzare i risultati, legata al contesto specifico di rilevazione.

Aspetti innovativi. Il progetto adotta una prospettiva dinamica e integrata sull'employability, combinando approcci metodologici diversi e focalizzandosi sulla relazione tra qualità dell'esperienza didattica e costruzione di carriere sostenibili fin dalla formazione universitaria.

Parole chiave: Employability, Carriera sostenibile, Didattica universitaria

Interconnessioni dinamiche tra risorse di carriera degli studenti universitari e successo accademico sostenibile: un'analisi tramite Latent Change Score Model

Floris Marcella¹, Hirschberger Stephanie², Kauffeld Simone², Guglielmi Dina¹

¹Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

²Dipartimento di Psicologia del Lavoro, Organizzativa e Sociale, Università Tecnica di Braunschweig

Introduzione. Nel quadro teorico della Sostenibilità di Carriera, l'università non rappresenta soltanto un'esperienza formativa, ma costituisce una fase cruciale nella costruzione della carriera professionale degli individui. In tale prospettiva, il successo accademico può essere considerato un indicatore precoce di successo di carriera sostenibile, includendo produttività (es. rendimento), felicità (es. soddisfazione) e salute (es. benessere psicologico). Sebbene la letteratura abbia già sottolineato l'importanza dell'autogestione di carriera nel promuovere traiettorie professionali sostenibili, resta ancora poco esplorato il ruolo specifico delle risorse di carriera nel facilitare esiti sostenibili durante il percorso universitario.

Obiettivi. Lo studio ha analizzato in che misura tre risorse di carriera – chiarezza di carriera, esplorazione di sé e esplorazione di carriera – predicono il cambiamento nel rendimento accademico (GPA), benessere e soddisfazione, in un periodo di un anno accademico. Inoltre, si è indagata l'interdipendenza tra i cambiamenti negli outcomes osservati.

Metodo. 846 studenti universitari (53.4% femmine; M_{età} = 20.5; DS = 2.11) hanno compilato un questionario online due volte, a distanza di un anno. È stato utilizzato un Latent Change Score Model per stimare gli effetti delle risorse di carriera al tempo 1 sul cambiamento degli esiti tra T1 e T2.

Risultati. Tutte le risorse di carriera predicono positivamente almeno uno degli esiti considerati. In particolare, la chiarezza di carriera al T1 è risultata un predittore significativo di miglioramenti in GPA, benessere e soddisfazione. Anche l'esplorazione di sé e di carriera hanno mostrato effetti positivi. I cambiamenti nei tre esiti sono risultati significativamente intercorrelati, suggerendo che i miglioramenti sono tra loro sinergici.

Limiti. Il campionamento di convenienza limita la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia l'importanza delle risorse di carriera nel promuovere il successo accademico, suggerendo che interventi mirati su tali risorse possano favorire la costruzione di una carriera sostenibile già dai primi stadi.

Parole chiave: Risorse di carriera, Sostenibilità di carriera, Studenti universitari

Accettazione o integrazione? Competenze digitali e atteggiamenti nei confronti della tecnologia al lavoro

Proponenti

Domenico Sanseverino¹, Giulia Paganin²

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

²Dipartimento di Scienze Dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università degli Studi di Bologna

Discussant

Silvia Simbula¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano Bicocca

La trasformazione digitale sta ridefinendo i confini e la natura del lavoro, portando con sé nuove complessità non solo per quanto riguarda le modalità e il contenuto (eg., lavoro da remoto, lavoro ibrido, intelligenza artificiale), ma anche per quanto concerne le dinamiche di relazione e supporto nei contesti organizzativi, i confini tra dominio professionale e vita privata, e la progettazione e progressione delle carriere. Per rispondere alla natura multidimensionale di questa trasformazione, è più che mai necessario sviluppare e integrare differenti modelli e approcci metodologici. Il presente simposio riunisce cinque contributi che offrono prospettive complementari sul tema dell'integrazione efficace delle tecnologie digitali al lavoro, seguendo il fil rouge delle risorse personali e organizzative in grado di facilitare o ostacolare l'utilizzo critico e orientato al benessere. Il primo contributo propone una latent transition profile analysis, identificando quattro profili di adattamento digitale sulla base di competenze digitali, richieste organizzative fuori orario, e uso attivo della tecnologia per attività di recupero. L'analisi delle transizioni longitudinali e dei loro antecedenti e conseguenze sul recupero e conflitto lavoro-vita offrono una lettura dinamica e centrata sulla persona sui potenziali fattori protettivi dal sovraccarico e dall'invasione tecnologica. Il secondo intervento esplora l'uso dell'intelligenza artificiale generativa nella ricerca del lavoro in una popolazione di giovani adulti, evidenziando i meccanismi psicologici che ne influenzano l'adozione con un modello di mediazione moderata che integra utilità e facilità d'uso del Technology Acceptance Model con la job search self-efficacy. Il terzo studio offre una nuova concettualizzazione di competenze manageriali per la prevenzione dello stress digitale dei/lle lavoratori/trici da remoto. La ricerca identifica due dimensioni rilevanti nella leadership digitale e propone uno strumento psicometricamente solido e relativamente breve, con un forte orientamento applicativo. Il quarto contributo si concentra sul contesto sanitario, presentando la validazione di uno strumento per misurare gli atteggiamenti degli operatori sanitari nei confronti della telemedicina. Attraverso un'indagine estesa a tutte le aziende sanitarie del Piemonte, lo studio fornisce una panoramica preziosa sui fattori facilitanti e di resistenza all'introduzione di pratiche di medicina nel sistema sanitario nazionale. L'ultimo intervento presenta una latent profile analysis, identificando quattro profili basati su risorse personali e organizzative, sia digitali che in termini di differenze individuali nell'apertura e nell'innovazione. I risultati evidenziano differenze sulle dimensioni del Technology Acceptance Model e altri indicatori di benessere organizzativo, offrendo indicazioni utili per gestire l'introduzione di sistemi di intelligenza artificiale generativa al lavoro. Il simposio ben illustra la complessità della tematica, offrendo eterogenee prospettive sulla trasformazione digitale in atto. In particolare, i contributi propongono una riflessione

articolata su molteplici aspetti della transizione digitale in contesti differenti e contribuisce a colmare la carenza di studi su aspetti individuali dell'uso di tecnologia in ambito organizzativo. Complessivamente, i risultati presentati dalle diverse ricerche sottolineano la necessità di considerare l'intreccio tra nuove risorse digitali e vecchie virtù analogiche, individuali quanto organizzative, per delineare una trasformazione digitale che consideri il benessere individuale e organizzativo tra gli obiettivi primari, piuttosto che un fortuito sottoprodotto di adozioni strategiche.

Parole chiave: Trasformazione digitale, Accettazione tecnologia, Competenze digitali

CONTRIBUTI

L'uso dell'Intelligenza Artificiale Generativa per la Ricerca di Lavoro: Uno studio di mediazione moderata.

Gerardo Petruzzello¹, Giulia Paganin², Luca Pietrantonio¹, Marco Giovanni Mariani¹

¹Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

²Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università di Bologna

Introduzione. Esiste un crescente interesse riguardo l'influenza dell'intelligenza artificiale (IA) sulle prospettive occupazionali e sui comportamenti di carriera. Tuttavia, sono ancora poche le ricerche che hanno analizzato l'intenzione di utilizzare strumenti come l'IA generativa nella ricerca di lavoro. *Obiettivi.* Sulla base del Technology Acceptance Model (TAM) e del Career Self-Management Model (CSM), questo studio ha esaminato i fattori che influenzano l'intenzione di utilizzare l'IA generativa per la ricerca di lavoro. Abbiamo ipotizzato che l'utilità percepita dell'IA generativa (perceived ease of use; PEOU) sia positivamente associata all'intenzione (behavioural intention, BI) di utilizzare l'IA generativa nella ricerca di lavoro, anche attraverso la mediazione della percezione di utilità (perceived usefulness; PU). Inoltre, abbiamo analizzato se l'autoefficacia nella ricerca di lavoro (job search self-efficacy; JSSE) moderi questa relazione indiretta.

Metodo. Un campione di studenti universitari e neolaureati italiani ha compilato un questionario online tra ottobre e novembre 2024. Il campione finale era composto da 229 partecipanti (Metà = 27,51 anni; DS = 5,67), in prevalenza donne (71,6%).

Risultati. Abbiamo utilizzato PROCESS per SPSS per testare le ipotesi. In linea con le nostre aspettative, i risultati hanno indicato che la PEOU è positivamente associata all'intenzione di utilizzare l'IA generativa nella ricerca di lavoro (BI), sia direttamente che indirettamente attraverso la PU. Inoltre, i risultati hanno confermato che la relazione tra PEOU e BI, mediata da PU, risulta più forte ai livelli più elevati di JSSE.

Limiti. L'utilizzo di misure self-report e a un disegno di ricerca trasversale richiedono ulteriori studi longitudinali, al fine di ottenere risultati più affidabili.

Aspetti innovativi. Questo studio contribuisce alla letteratura chiarendo i fattori e i meccanismi psicologici che influenzano l'adozione dell'IA generativa durante il processo di ricerca di lavoro. I risultati offrono indicazioni utili per i career counselor, al fine di supportare i job seeker valorizzando l'efficacia delle nuove tecnologie.

Parole chiave: Job Search Self-Efficacy, Artificial Intelligence, Technology Acceptance Model

Quattro modi di guardare l'IA: Un approccio person-centered all'accettazione tecnologica

Giulia Paganin¹, Andrea Laudadio², Teresa Galanti³, Michela Cortini³, Dina Guglielmi¹

¹Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin"

²TIM Academy & Development, TIM S.p.A., Roma

³Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti

Introduzione. L'intelligenza artificiale (IA) è una tecnologia trasformativa con impatti crescenti in ambito sociale ed economico. Comprendere i fattori che ne influenzano l'adozione è fondamentale per ricerca e pratica. Il modello più utilizzato a tal fine è il Technology Acceptance Model (TAM; Davis, 1989), che identifica l'utilità percepita (PU) e la facilità d'uso (PEOU) come predittori dell'intenzione di utilizzo (INT).

Obiettivi. La letteratura si è finora concentrata su approcci trasversali, trascurando le differenze individuali. Questo studio adotta un approccio person-centered per identificare sottogruppi non osservati di lavoratori, esplorando il ruolo di risorse personali e organizzative nei processi di accettazione dell'IA.

Metodo. Hanno partecipato 653 lavoratori, provenienti da un'azienda italiana (73% uomini; 52,3% tra 51-60 anni) compilando un questionario online. Attraverso una Latent Profile Analysis (LPA), sono stati individuati profili basati su innovatività individuale, apertura al cambiamento, competenze digitali, supporto organizzativo all'innovazione e opportunità formative. I profili sono stati poi confrontati sulle dimensioni del TAM (PU, PEOU, INT), sull'ansia tecnologica, l'insicurezza lavorativa e il coinvolgimento lavorativo.

Risultati. Sono emersi quattro profili: i non ispirati (n=213), gli innovatori incompresi (n=70), i promotori del cambiamento (n=360), i disillusi (n=66). I promotori del cambiamento mostrano i punteggi più alti in termini di accettazione dell'IA e coinvolgimento, e i più bassi per ansia tecnologica e insicurezza lavorativa. Al contrario, i disillusi registrano i punteggi più negativi su tutti gli indicatori.

Limiti. Il disegno di ricerca trasversale non consente di trarre conclusioni di tipo causale. Inoltre, l'età media elevata del campione potrebbe aver influito sui risultati, limitandone la generalizzabilità ad altre fasce di età.

Conclusioni. I risultati offrono nuove prospettive sul ruolo delle risorse personali e organizzative nei processi di accettazione dell'IA, suggerendo implicazioni utili per favorire atteggiamenti favorevoli rispetto un utilizzo più consapevole dell'intelligenza artificiale.

Parole chiave: Person-Centered Approach, Accettazione Tecnologia, Intelligenza Artificiale

Validazione di una scala per la misurazione degli atteggiamenti degli operatori sanitari nei confronti della telemedicina: TELETO, uno studio multicentrico sul territorio piemontese

Lorenzo Cena¹, Marco Viola¹, Francesca Borghesi¹, Marta Alesina², Michele Presutti², Alessia Melito³, Adriano Leli⁴, Antonio Maconi³, Marta Betti³

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

²S.S. Ricerca e Innovazione, S.C. Formazione, qualità e gestione del rischio clinico delle attività sanitarie, ASL TO3

³Dipartimento Attività Integrate Ricerca Innovazione, DAIRI-R, Azienda Sanitaria Zero Regione Piemonte

⁴Direttore Generale, Azienda Sanitaria Zero Regione Piemonte

Introduzione. La telemedicina, definita come l'erogazione di prestazioni sanitarie a distanza tramite tecnologie digitali, ha avuto un ruolo cruciale durante la pandemia di COVID-19. Nell'ambito del PNRR, rappresenta una leva strategica per migliorare l'accesso ai servizi e ottimizzare le risorse, tuttavia la sua efficacia dipende anche dagli atteggiamenti degli operatori sanitari, tema ancora poco indagato.

Obiettivi. Dopo una prevalidazione condotta su due Aziende Sanitarie Regionali del Piemonte, il presente studio coinvolge tutte le 19 ASR piemontesi per validare una nuova scala che misura gli atteggiamenti degli operatori verso la telemedicina. Gli obiettivi principali sono: valutare affidabilità e coerenza interna della scala, esaminare la validità concorrente e analizzare le differenze attitudinali in base a genere, età, ruolo, anzianità lavorativa e ASR di appartenenza. Obiettivi secondari sono la descrizione delle percezioni attuali e l'identificazione di bisogni formativi. È prevista una seconda rilevazione post-attivazione dell'Infrastruttura Regionale di Telemedicina.

Metodo. Il questionario digitale, che include la scala sull'atteggiamento verso la telemedicina e strumenti validati per Tecnostress, resistenza al cambiamento e qualità percepita dell'ambiente lavorativo, è stato trasmesso a ogni ASR piemontese. Saranno impiegati modelli di analisi fattoriale confermativa (SEM-CFA) per testare la struttura della scala, la sua validità concorrente e l'invarianza tra gruppi.

Risultati. L'analisi sul campione della prevalidazione (N = 784; 77% donne; Metà = 48.8; DS = 9.9) ha rivelato una struttura monofattoriale con ottimi livelli di affidabilità ($\alpha = 0.91$), confermando la solidità dello strumento per la validazione su campioni più ampi. Il nuovo campione (risultati preliminari estratti in data 29 maggio 2025) è composto da 2320 rispondenti, con caratteristiche comparabili al precedente in termini di genere ed età.

Limiti. Partecipazione allo studio su base volontaria.

Aspetti innovativi. Il focus sugli atteggiamenti degli operatori sanitari, invece che sui pazienti, permette di avere un'idea migliore delle resistenze e canali di accesso all'utilizzo della telemedicina.

Parole chiave: Telemedicina, Validazione di scala, Atteggiamenti verso l'uso della tecnologia

Digital Stress-Preventive Management Competencies: Definition, Identification and Tool Development for Research and Practice

Glauco Cioffi¹, Cristian Balducci², Stefano Toderi¹

¹*Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”, Università di Bologna*

²*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara*

Introduzione. La digitalizzazione del lavoro e la diffusione del remoto work rappresentano sfide (e opportunità) cruciali per il benessere dei lavoratori. In tale contesto, il ruolo dei superiori risulta determinante per lo sviluppo e la sostenibilità delle organizzazioni. Sebbene la letteratura sulla digital leadership si sia rapidamente evoluta, l’attenzione si è concentrata prevalentemente su quali competenze dei superiori implementino la performance individuale e collettiva. Parallelamente, sarebbe utile esplorare quali competenze digitali (o digitalizzate) possono influenzare il benessere dei lavoratori da remoto.

Obiettivi. Questo studio si propone di definire le Digital Stress-Preventive Management Competencies (DMCs), esplorare le sue possibili dimensioni ed infine sviluppare uno strumento per la loro misurazione.

Metodo. La ricerca si è articolata in tre fasi. La prima ha previsto una revisione della letteratura e interviste con esperti per identificare le DMCs e costruire gli item iniziali, poi sottoposti ad analisi del contenuto. Nella seconda fase, lo strumento è stato validato tramite analisi fattoriali esplorative e confermative su un campione di 247 lavoratori da remoto. Infine, la validità concorrente è stata esaminata attraverso modelli ad equazioni strutturali (campione fase 2) e analisi della (in)congruenza su 50 diadi manager-team (218 remote workers).

Risultati. Sono emerse due competenze principali: la Supportive ICT-Mediated Interaction (SIMI) e l’Avoidance of Abusive ICT Adoption (AAIA). Lo strumento finale, composto da nove item, presenta una struttura bifattoriale e solide proprietà psicometriche. SIMI è risultata associata positivamente al supporto percepito e alla chiarezza del ruolo; AAIA è correlata a un minor carico di lavoro e a un maggiore controllo percepito dai remoti workers.

Limiti. Il disegno cross-sectional e la prevalenza di contesti pubblici limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. I risultati indicano che le DMCs identificate, insieme allo strumento sviluppato, possiedono un potenziale applicativo rilevante sia per interventi organizzativi sia a fini di ricerca.

Parole chiave: Digital leadership, Remote work, Psychosocial risks

Profili di adattamento digitale e transizioni longitudinali: implicazioni per il recupero e il conflitto lavoro-vita

¹*Domenico Sanseverino*

¹*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino*

Introduzione. La costante connettività e le richieste lavorative fuori orario rappresentano un rischio centrale della trasformazione digitale, con ripercussioni su recupero e conflitto lavoro-vita (CLV; Cho et al., 2020). Di converso, le competenze digitali possono ridurre lo spillover lavoro-vita (Christensen & Treas, 2024). Comprendere l'intreccio tra richieste e risorse tecnologiche nell'interfaccia lavoro-vita è cruciale per la sostenibilità della trasformazione digitale (Trenerry et al., 2021). **Obiettivi.** Lo studio mira a: identificare profili di adattamento digitale in base a richieste lavorative fuori orario mediante ICT (off-TAJD), competenze digitali (CD), coinvolgimento tecnologico nel tempo libero (CT); esaminarne le transizioni nel tempo; valutarne predittori e esiti in termini di recupero e CLV.

Metodo. Studio longitudinale in due tempi (intervallo 3 mesi), su 144 partecipanti dalla popolazione lavorativa generale (52% donne, età $M = 41.62$) mediante questionario self-report online. È stata condotta una latent transition analysis su MPLUS. Le relazioni sono state analizzate mediante regressione logistica multinomiale e path analysis.

Risultati. Sono emersi quattro profili: 1) Bilanciato – off-TAJD moderato, CD/CT medi; 2) Integrato – basso off-TAJD, alti CD/CT; 3) Disimpegnato – basso off-TAJD/DC, CT medio. 4) Sovraccarico – alti livelli sui tre indicatori. Detachment e CLV al T1 riducono la probabilità della transizione 2-1, mentre il control la aumenta. La transizione 2-2 predice maggiore detachment al T2, mentre la 4-4 predice maggiore CLV e minor detachment. Le transizioni 1-3, 2-3 e 2-1 predicono minore CLV. Infine, la mastery è più bassa per la transizione 4-1 e più alta per la transizione 3-2. **Limiti.** Il campione non probabilistico e la sua numerosità contenuta limitano la generalizzabilità dei risultati, nonché il numero di transizioni effettivamente popolate.

Aspetti innovativi. L'approccio person-centered e longitudinale e l'integrazione delle risorse tecnologiche, raramente studiate in tema di benessere, offrono una lettura granulare delle traiettorie di esposizione digitale e dei loro effetti nell'interfaccia lavoro-vita.

Parole chiave: Competenze digitali, Recupero, conflitto lavoro-vita

Il potere dei luoghi e della natura al lavoro: promozione del benessere e della sostenibilità al lavoro

Proponenti

Margherita Brondino¹, Giuseppe Carrus²

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

²Dipartimento di Scienze della Formazione, Università Roma Tre

Discussant

Luca Vecchio¹

¹ Dipartimento di Psicologia, Università di Milano Bicocca

Il processo di globalizzazione e le sfide ambientali che le organizzazioni stanno sperimentando negli ultimi decenni le spinge ad essere sempre più “sostenibili” in termini di impatto ambientale, sociale e di governance. Gli standard ESG (Environmental, Social, Governance), ispirati all’Agenda 2030 delle NU, richiedono alle imprese un crescente impegno sia nella promozione del benessere psicofisico dei dipendenti sia nello sviluppo di politiche pro-ambientali. Il raggiungimento di questi obiettivi passa anche attraverso una adeguata progettazione dei luoghi fisici di lavoro, e attraverso l’implementazione di politiche e interventi finalizzati alla promozione di comportamenti e stili di vita sostenibili in azienda. Ad esempio, la Progettazione Rigenerativa, branca applicativa della Psicologia Ambientale, punta a costruire ambienti antropizzati che consentano alle persone l’esperienza del contatto con la natura, al fine di ridurre stress, affaticamento mentale e di aumentare la consapevolezza delle persone di fare parte di un eco-sistema da salvaguardare. La Attention Restoration Theory (ART), la Stress Recovery Theory (SRT) e la Perceptual Fluency Account (PFA), pur partendo da quadri teorici diversi, concordano sul fatto che ambienti progettati secondo criteri di rigeneratività, e interventi partecipativi e condivisi nei luoghi di lavoro per la promozione della sostenibilità possono avere un impatto positivo tanto sul benessere quanto sui comportamenti pro-ambientali dei lavoratori. Analogamente, interventi di tipo bottom-up per la promozione di stili di vita sostenibili e comportamenti ecologici in azienda, quali ad esempio la progettazione partecipata o il nudging sembrano essere strumenti utili per la transizione ecologica, anche in ambito aziendale e organizzativo. In questo simposio verranno presentate e discusse alcune esperienze recenti di ricerca in Italia condotte secondo questa prospettiva, con contributi da diversi atenei italiani e che utilizzano un’ampia gamma di approcci e metodi di ricerca. Gli studi qui presentati si focalizzano tra gli altri, su temi quali la valutazione di interventi sullo spazio fisico aziendale ispirati ai principi del design biofilico, la valutazione dell’impatto della presenza di elementi naturali nell’ambiente lavorativo su fattori quali carico cognitivo, benessere e burnout, la valutazione di programmi e interventi di nudging aziendale co-progettati insieme ai lavoratori per la promozione dei comportamenti ecologici in azienda, gli effetti della progettazione degli spazi negli ambienti di lavoro sul benessere organizzativo, e la relazione tra ambienti di lavoro e tecnostress.

Parole chiave: Ambienti di lavoro, Natura, Rigeneratività, Benessere, Sostenibilità

CONTRIBUTI

Il RestPod: un intervento biofilico per la rigenerazione psicologica e la riduzione dello stress nei contesti lavorativi

Elisa Menardo¹, Camilla Marossi¹, Margherita Pasini¹, Margherita Brondino¹

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Introduzione. Il RestPod è un microambiente biofilico innovativo, progettato per promuovere la rigenerazione sul luogo di lavoro attraverso la riduzione della fatica cognitiva, dello stress e il miglioramento del benessere emotivo. Il RestPod si basa sui principi della psicologia ambientale e del design biofilico.

Obiettivi. L'obiettivo di questo studio è verificare la qualità dell'esperienza rigenerativa all'interno del RestPod.

Metodo. Lo studio è durato 3 settimane e ha coinvolto 103 lavoratori (56% donne; età media = 39,1; DS = 9,6) che hanno effettuato pause quotidiane di 15 minuti nel RestPod (settimana 2). Tutti i giorni lavorativi sono stati misurati gli stati emotivi e il livello di burnout post lavoro. Inoltre, nella settimana 2 sono stati misurati gli stati emotivi pre e post sessione, la restorativeness percepita e gli esiti rigenerativi.

Risultati. I risultati evidenziano benefici emotivi significativi: le emozioni positive sono aumentate, mentre le emozioni negative sono diminuite ($p < .05$). Inoltre, nella settimana dell'intervento si è osservato anche un calo significativo ($p < .05$), rispetto alla settimana precedente, dell'irritabilità e della noia e un aumento della sensazione di rilassamento. Inoltre, il burnout si è ridotto del 4%. Tuttavia, tali effetti sembrano svanire nella settimana successiva all'intervento. Il RestPod è stato valutato positivamente sia in termini di restorativeness ($M = 6,30/10$) che di esiti rigenerativi ($M = 4,5/7$). I dati fisiologici hanno evidenziato una riduzione media da 78,4 bpm durante le attività lavorative a 70,7 bpm durante le sessioni nel RestPod.

Limiti. Il principale limite di questo studio pilota riguarda la durata della sperimentazione. È possibile che 5 giorni di esposizione al RestPod non siano sufficienti per generare effetti positivi che durano nel tempo.

Aspetti innovativi. Questi risultati sottolineano il potenziale del RestPod come un microambiente biofilico innovativo nel promuovere benessere psicologico e resilienza nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: Restorativeness, Design biofilico, Benessere

Co-progettare la sostenibilità con i lavoratori attraverso interventi di eco-nudging in azienda

Giulia De Paolis¹, Lorenza Tiberio¹, Federica Caffaro¹, Giuseppe Carrus¹

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, *Università di Roma Tre*

Introduzione. Le organizzazioni possono accelerare la decarbonizzazione promuovendo gli Energy Saving Behaviours (ESBs) tra i dipendenti, ma gli interventi top down faticano a radicarsi nel tempo.

Obiettivi. In questo studio si valuta l'efficacia di interventi di nudging co-progettati con i lavoratori nel favorire ESBs in un centro sportivo italiano.

Metodo. Viene utilizzato un disegno mixed methods in quattro fasi: 1) survey baseline (n = 41; 70,7 % donne; M = 39,4 anni); 2) focus group con 10 "Block Leaders", per co-progettare gli interventi di nudging; 3) implementazione degli eco nudges per 3 mesi; 4) questionari pre e post-intervento e misure oggettive di consumo energetico; 5) rilevazione follow up a 3 mesi di distanza dalla valutazione finale.

Risultati. La baseline survey mostra correlazioni positive fra identità organizzativa, CSR percepita ed ESBs ($p < .05$). L'analisi tematica dei topics emersi nei focus group evidenzia cinque temi: Responsabilità e cultura, Pratiche virtuose, Ostacoli al cambiamento, Percezione della sostenibilità aziendale e Strategie di miglioramento. I nudges progettati rispondono alle barriere individuate durante le discussioni. L'analisi dell'efficacia degli interventi è attualmente in corso, attraverso un confronto pre-post intervento. Parallelamente, saranno analizzati i consumi elettrici oggettivi per verificare eventuali effetti comportamentali che potrebbero non essere stati riconosciuti soggettivamente dai partecipanti. A Luglio 2025 verrà effettuata una terza somministrazione del questionario e una valutazione delle misure oggettive, con l'obiettivo di osservare la persistenza dei comportamenti tre mesi dopo.

Limiti. Questo studio presenta alcune limitazioni, quali la dimensione contenuta del campione e il focus su un singolo caso di studio, fattori che riducono la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. L'adozione di eco-nudges rappresenta un approccio promettente per attivare e sostenere comportamenti ambientali meno spontanei o debolmente consolidati. Questi interventi possono contribuire a guidare le organizzazioni verso pratiche più sostenibili, valorizzando soluzioni a basso costo e ad alto impatto.

Parole chiave: Ambiente lavorativo, Nudging, Energy saving behaviors, Co-Progettazione, Sostenibilità

Elementi Naturali e Burnout Lavorativo: Il Ruolo Moderatore e Mediatore tra Carico Cognitivo, Emotivo e Benessere

Margherita Brondino¹, Valentina Mariani¹, Margherita Pasini¹

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Introduzione. Lo studio esplora la relazione tra carico di lavoro cognitivo (CAR_COG) ed emotivo (CAR_EMO), burnout (BURN), presenza di elementi naturali nell'ambiente lavorativo (NAT_INDOOR) e rigeneratività percepita (REST). Nelle organizzazioni pubbliche, la burocrazia, la digitalizzazione e le interazioni con utenti esigenti costituiscono fonti rilevanti di carico mentale ed emotivo, aumentando il rischio di burnout.

Obiettivi. Alla luce delle teorie sulla rigeneratività, si indaga se la presenza di elementi naturali negli ambienti di lavoro favorisca il recupero di risorse cognitive ed emotive, riducendo l'impatto negativo sul burnout.

Metodo. L'indagine ha coinvolto 402 dipendenti di un comune italiano. Sono stati utilizzati il DISC Questionnaire (2009) per CAR_COG e CAR_EMO, la scala di Kristensen et al. (2005) per BURN, quella di Largo-Wight et al. (2011) per NAT_INDOOR e la Rest@work (2024) per REST.

Risultati. CAR_EMO è un predittore significativo di BURN ($\beta = 0.527$, $p < .001$). NAT_INDOOR ha un effetto diretto negativo su BURN ($\beta = -0.368$, $p < .001$) e modera la relazione tra CAR_EMO e BURN ($\beta = -0.131$, $p = .044$), attenuandone l'impatto ai livelli più alti di NAT_INDOOR. Anche CAR_COG incide su BURN ($\beta = 0.223$, $p < .001$), ma la moderazione di NAT_INDOOR non è significativa, pur suggerendo un possibile effetto protettivo. REST media parzialmente l'effetto di NAT_INDOOR su BURN, con un effetto indiretto negativo e significativo ($\beta = -0.303$, $p < .001$).

Limiti. Lo studio è circoscritto a una singola realtà organizzativa.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia l'importanza dell'ambiente naturale nel proteggere il benessere lavorativo, suggerendo strategie di progettazione che integrino la natura negli spazi di lavoro.

Parole chiave: Carico cognitivo ed emotivo, Burnout lavorativo, Elementi naturali al lavoro, Restorativeness

Stare in ufficio: La progettazione degli ambienti di lavoro come risorsa per il benessere organizzativo

Mattia Core¹, Daniela Converso¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Molti aspetti dell'ambiente fisico si comportano come richieste o risorse lavorative. Evidenze scientifiche di questo tipo sono alla base dell'Environmental Demands-Resources model. Questo modello può essere utilizzato per sostenere una cultura rigenerativa del benessere all'interno delle organizzazioni, evidenziando l'importanza delle condizioni fisiche di lavoro. *Obiettivi.* È stata condotta una prima analisi esplorativa relativa all'impatto degli ambienti lavorativi sul benessere di quanti/e lavorano come T.A. presso l'Università di Torino, cui seguirà un'indagine estesa all'intera popolazione dell'Ateneo attraverso un questionario. L'obiettivo è identificare richieste e risorse derivanti dagli spazi fisici al fine di proporre interventi mirati e allineati ai bisogni dei lavoratori.

Metodo. Sono state condotte 14 interviste semi-strutturate, analizzate tramite Template Analysis e seguendo i principi della Grounded Theory tra Dirigenti e Responsabili del settore T.A., in particolare tra quanti si occupano di logistica, manutenzione, edilizia e coordinamento del personale. *Risultati.* I risultati mostrano una distinzione dei temi emersi in richieste, che implicano un maggiore sforzo mentale e fisico per svolgere l'attività lavorativa, come temperatura, condivisione degli spazi e scarsa manutenzione, e risorse, che aiutano a fronteggiare le richieste lavorative, come presenza e possibilità di accedere ad aree verdi, funzionalità degli edifici e possibilità di personalizzare la propria postazione.

Limiti. Il numero limitato di interviste, che comprende comunque la maggior parte dei Dirigenti che hanno competenza in materia di organizzazione degli spazi, costituisce il principale limite di questa fase della ricerca.

Aspetti innovativi. Le evidenze raccolte testimoniano un'attenzione presente tra il Personale T.A. rispetto agli aspetti fisici e ambientali del luogo di lavoro, lasciando ipotizzare come anche l'attenzione a questi temi in ambito gestionale e organizzativo possa essere identificata come risorsa. Dove presente, infatti, questo aspetto sembra essere d'aiuto nel limitare gli effetti negativi delle richieste e nel favorire la disponibilità di risorse.

Parole chiave: Benessere al lavoro, Riprogettazione degli spazi, Cultura organizzativa

Effetti ambientali sul tecnostress e il ruolo del senso del sé: un'indagine longitudinale a due ondate su studenti universitari italiani

Claudia Greco¹, Simone Di Plinio¹, Elisa Menardo², Margherita Pasini¹, Margherita Brondino², Sjoerd J.H. Ebisch¹

¹*Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche, Università G. d'Annunzio, Chieti-Pescara*

²*Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

Introduzione. Lo studio si propone di indagare l'effetto di caratteristiche ambientali, soggettive e oggettive, sulle esperienze di tecnostress tra studenti universitari.

Obiettivi. Vengono esplorati i meccanismi psicologici coinvolti, con particolare attenzione al senso del sé e di agentività.

Metodo. Sono stati inclusi 1.188 studenti provenienti da 22 università italiane. La raccolta dati è avvenuta in due ondate mediante questionari online con un intervallo compreso tra tre e sei mesi. I questionari psicometrici utilizzati includevano: la Perceived Restorativeness Scale, il Nature Contact Questionnaire, la Connectedness with Nature Scale, il Trait Sense of Self Inventory, il questionario Pleasure/Arousal/Dominance, il General Health Questionnaire, e un questionario ad hoc sul tecnostress. Le caratteristiche ambientali oggettive delle aree residenziali sono state rilevate tramite immagini satellitari.

Risultati. I risultati, ottenuti mediante modellazione a equazioni strutturali, indicano che la percezione della capacità rigenerativa nell'ambiente residenziale è influenzata dal contatto con la natura, dal senso di connessione con essa e dalla percentuale di spazi verdi e grigi presenti entro un raggio di 400 metri dall'abitazione. Un aumento percepito della capacità rigenerativa predice una riduzione del tecnostress, effetto mediato parzialmente dal senso di sé e dalle dimensioni emotive del PAD. Inoltre, il senso di sé, il PAD e il livello di tecnostress risultano predittori significativi della salute mentale generale. SEM fit: CFI = .974; TLI = .966; PNFI = .743; RMSEA = [.031, .046]; BIC = 21627.

Limiti. L'analisi riguarda le caratteristiche degli ambienti domestici, che potrebbero non cogliere appieno la gamma delle esposizioni ambientali quotidiane dei partecipanti come, ad esempio, i luoghi di studio.

Aspetti innovativi. Questi risultati aprono nuove prospettive sull'importanza del senso del sé e di agentività come meccanismi psicologici di mediazione tra le variabili ambientali e la salute mentale, evidenziando in particolare il loro ruolo nella mitigazione del tecnostress.

Parole chiave: Tecnostress, Rigeneratività percepita, Contatto con la natura, Senso di sé

Star bene e star male in accademia: Specificità e differenze tra ruoli lavorativi

Proponente

Andreina Bruno¹

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova

Discussant

Monica Molino¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Il simposio intende presentare parte del lavoro del gruppo tematico AIP denominato QoL@Work - Quality of Life at Work, nonché dare visibilità ad alcuni studi empirici condotti presso atenei italiani sulla qualità di vita lavorativa in accademia. Infatti, la comunità accademica appare sempre più esposta a pressioni lavorative legate all'aumento degli oneri amministrativi, ai contratti precari, alla competizione per i finanziamenti e alla centralità degli indicatori di performance. Diversi studi evidenziano come l'aumento delle richieste, quantitative e qualitative, incida negativamente sul benessere e sulla salute mentale del personale accademico. Permane quindi l'urgenza di porre enfasi sugli effetti e sui costi sociali della mancanza di attenzione a questo crescente fenomeno. In specifico, il simposio si propone di affrontare la declinazione della qualità di vita lavorativa in accademia, in funzione delle differenze e distintività di ruoli di lavoratrici e lavoratori. Infatti, le evidenze empiriche non sono al momento molto estese, ma testimoniano che l'età e il ruolo accademico abbiano un impatto significativo sul benessere dei lavoratori. La prima parte del simposio si concentra sulla popolazione accademica, con attenzione all'influenza che le diverse specificità presenti nella popolazione docente e ricercatrice hanno sulla percezione di benessere lavorativo. In particolare, i primi due contributi si concentrano sulla relazione tra ruolo accademico e qualità di vita lavorativa. Il primo contributo di Papa, Buono, Molinaro e Spagnoli approfondisce il tema sul piano empirico, presentando il confronto tra il ruolo di ricercatore e il ruolo di professore quanto alla percezione di benessere accademico, grazie a uno studio condotto in un ateneo italiano. Il secondo contributo di Dell'Aversana, Papa, De Carlo e Buono propone spunti di riflessione suggeriti dall'analisi della letteratura dedicata ai rischi specifici di lavoratrici e lavoratori precari in accademia, in particolare dall'analisi degli strumenti di misura impiegati per valutare il benessere di dottorande/i, adottando il framework teorico del modello Job Demands-Resources. Per ampliare la comprensione delle differenze di percezione di benessere lavorativo tra docenti, il terzo contributo di Bacci, Converso e Loera propone un'analisi diacronica dei fattori di rischio e protettivi per la salute psicologica, riferita alla popolazione docente e ricercatrice in ambito STEM, tramite la metodologia della latent profile analysis. Infine, a fronte del malessere riconosciuto del personale docente, il quarto contributo è dedicato alla necessità di mettere a punto strumenti per realizzare la cosiddetta valutazione preliminare oggettiva del rischio da stress lavoro-correlato. Infatti, gli atenei non dispongono di metodologie e strumenti adeguati per rilevare oggettivamente i fattori di rischio psicosociale specifici per il personale docente e ricercatore. Per ovviare a questo gap, il contributo di Arcucci, Bruno, Converso, Falco, Gilardi, Sottimano e Girardi presenta un nuovo strumento progettato per la valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato dei docenti universitari, approfondendo fattori di rischio e di protezione specifici del contesto, nonché i possibili esiti. La seconda parte del simposio è dedicata al benessere del personale tecnico amministrativo. Schettino e Capone presentano

uno studio sullo smartworking in università, per allargare la discussione alle più recenti modalità ibride di organizzazione del lavoro accademico.

Parole chiave: Qualità di vita lavorativa, Accademia, Stress lavoro correlato

CONTRIBUTI

Ruoli accademici e benessere: un confronto tra ricercatori e professori

Chiara Papa¹, Carmela Buono², Danila Molinaro¹, Paola Spagnoli¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

²Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum

Introduzione. Negli ultimi anni, le organizzazioni universitarie sono diventate sempre più esigenti, a causa di profondi cambiamenti nei compiti, nei ruoli professionali e nell'immagine sociale dell'accademia. Queste trasformazioni hanno aumentato le richieste lavorative come il carico di lavoro, la competizione per i finanziamenti e la pressione legata agli indicatori di performance con conseguenze negative sul benessere generale del personale accademico.

Obiettivi. Utilizzando il modello Job Demands-Resources come quadro teorico, l'obiettivo è stato quello di verificare la presenza di differenze significative tra i ruoli all'interno del mondo accademico per quanto riguarda la percezione delle richieste, delle risorse e degli esiti lavorativi.

Metodo. I dati sono stati raccolti tramite un questionario self-report somministrato a un campione di 608 accademici, tra cui ricercatori (N=194), professori associati (N=220) e professori ordinari (N=194).

Risultati. I risultati hanno evidenziato differenze significative nei livelli percepiti di richieste, risorse ed esiti lavorativi tra i diversi ruoli accademici. I professori ordinari riportano un accesso più ampio alle risorse come l'autonomia e il supporto da parte di colleghi e studenti, oltre a maggiori livelli di coinvolgimento e soddisfazione lavorativa. Al contrario, i professori associati si trovano ad affrontare condizioni lavorative più complesse, contraddistinte da richieste più elevate (come un carico di lavoro maggiore e relazioni interpersonali conflittuali) e da una percezione ridotta di equità e supporto, elementi associati a livelli più alti di esaurimento emotivo. I ricercatori, infine, riportano livelli più bassi di risorse e soddisfazione professionale, nonché livelli più elevati di esaurimento emotivo.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente di stabilire relazioni causali. Inoltre, l'utilizzo del questionario self-report espone al rischio di common method bias.

Aspetti innovativi. Questo studio può fornire importanti indicazioni per comprendere le differenze significative nella percezione della qualità della vita all'interno del mondo accademico, a seconda del ruolo ricoperto.

Parole chiave: Qualità della Vita, Accademia, Professori, Ricercatori, JD-R Model

Come misurare il benessere dei dottorandi? Un'analisi sistematica degli strumenti self-report

Giuseppina Dell'Aversana¹, Chiara Papa², Elisa De Carlo³, Carmela Buono⁴

¹Università degli Studi Milano-Bicocca

²Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

³Università del Salento, Lecce

⁴Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum

Introduzione. Con la pubblicazione dello studio di Leveque et al. (2107), l'attenzione accademica per i rischi legati alla salute mentale dei dottorandi è cresciuta significativamente. Sempre più numerose sono infatti le pubblicazioni scientifiche sul tema. Tuttavia, l'eterogeneità degli approcci e degli strumenti per valutare il benessere rende difficile confrontare i risultati, scegliere misure adeguate e sviluppare interventi mirati. Da qui nasce l'esigenza di una revisione sistematica che offra una panoramica strutturata degli strumenti di misura disponibili.

Obiettivi. Questo studio si propone di analizzare gli strumenti di misura impiegati per valutare il benessere dei dottorandi, adottando il framework teorico del Job Demands-Resources (JD-R) e valutando la qualità psicometrica degli strumenti identificati.

Metodo. È stata condotta una revisione sistematica della letteratura scientifica in lingua inglese e italiana pubblicata tra il 2017 e il 2024, consultando le principali banche dati. Sono stati inclusi esclusivamente studi che utilizzano misure self-report per la valutazione del benessere accademico dei dottorandi. Dei 580 articoli individuati, 121 sono stati selezionati secondo criteri di eleggibilità predefiniti. Gli strumenti sono stati categorizzati secondo il modello JD-R: richieste lavorative, risorse lavorative ed esiti di salute.

Risultati. Lo studio è nella fase conclusiva. I risultati evidenziano un forte interesse scientifico per il tema, ma anche una marcata variabilità nella scelta degli strumenti. Maggiore attenzione è rivolta agli indicatori di malessere, mentre risorse e soprattutto le richieste lavorative risultano meno rappresentate. Inoltre, la maggior parte degli strumenti non è stata validata su campioni di dottorandi, limitandone l'affidabilità.

Limiti. Non è stata inclusa la letteratura grigia, e la selezione di articoli in sole due lingue rappresenta un'ulteriore limitazione.

Aspetti innovativi. Il contributo innovativo dello studio risiede nell'offrire una mappatura sistematica degli strumenti esistenti nel contesto italiano e internazionale integrata in un solido framework teorico.

Parole chiave: Qualità della Vita, PhD, Accademia, Revisione sistematica

Qualità della vita lavorativa di professori e ricercatori universitari STEM. Un'analisi di profili latenti in chiave diacronica

Giulia Bacci¹, Daniela Converso¹, Barbara Loera¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Negli ultimi decenni, il mondo accademico ha subito profondi cambiamenti, ridefinendo ruoli e aspettative nei confronti del personale. Docenti e ricercatori devono oggi eccellere non solo nell'insegnamento e nella ricerca, ma impegnarsi anche in raccolta fondi, brevettazione, trasferimento tecnologico e incarichi istituzionali. Sebbene stimolante, questo ambiente è sempre più esigente, con ricadute significative sul benessere e sull'equilibrio vita professionale e privata. Nonostante l'interesse crescente verso il benessere in accademia, gli studi si basano su teorie e strumenti di salute occupazionale sviluppati per altri contesti lavorativi.

Obiettivo. Lo studio sottolinea l'importanza di valutare sistematicamente la qualità della vita accademica utilizzando strumenti standardizzati e adattati al contesto universitario, così da coglierne le peculiarità e le traiettorie.

Metodo. La ricerca si basa su quattro indagini biennali (2017–2023) condotte all'interno di una grande università pubblica STEM nel nord Italia, rivolte alla stessa popolazione di docenti e ricercatori. Un'analisi dei profili latenti (LPA) ha permesso di identificare sottogruppi con diversi livelli di coinvolgimento lavorativo e di salute psicologica, considerando variabili come esaurimento emotivo, cinismo e stress comportamentale.

Risultati. La LPA evidenzia la presenza ripetuta nel tempo di almeno tre sottogruppi di lavoratori/lavoratrici con diverse configurazioni di salute psicologica correlata al lavoro, di cui uno chiaramente costituito da persone con rilevanti livelli di burnout e stress.

Limiti e Aspetti innovativi. Il monitoraggio sistematico della qualità della vita dei docenti universitari è cruciale per rilevare i livelli di benessere/malessere correlati al lavoro, così come i fattori di protezione e di rischio, e la loro evoluzione nel tempo. Questo studio, primo in Italia in ambito STEM, pur non essendo un vero disegno longitudinale, applica modelli e strumenti adattati al contesto e al contenuto del lavoro accademico, e offre i primi risultati diacronici inerenti il benessere di una popolazione di professori e ricercatori in ambito STEM.

Parole chiave: Profili latenti, Benessere, Burnout, Stress, Engagement, Fattori di rischio/protezione

Benessere in Accademia: uno Strumento per Valutare il Rischio di Stress Lavoro-Correlato nel Personale Docente in una Prospettiva Multi Metodo

Elvira Arcucci¹, Andreina Bruno², Daniela Converso³, Alessandra Falco¹, Silvia Gilardi⁴, Ilaria Sottimano³, Damiano Girardi¹

¹Università degli Studi di Padova

²Università degli Studi di Genova

³Università degli Studi di Torino

⁴Università degli Studi di Milano

Introduzione. In un contesto accademico in costante trasformazione, i cambiamenti organizzativi possono compromettere il benessere psicologico degli accademici, aumentando il rischio di stress lavoro-correlato (SL-C). In questa prospettiva, lo sviluppo di strumenti contesto-specifici per la valutazione oggettiva del rischio permette da un lato di rispondere alle indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente (CCP) — in particolare per la fase di valutazione preliminare del rischio SL-C — dall'altro di offrire una metodologia che, se integrata con altri metodi di misura come le valutazioni soggettive (es., valutazione approfondita), può rispondere al principio della triangolazione dei metodi proposto dall'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza sul Lavoro. *Obiettivi.* Alla luce delle indicazioni metodologiche fornite dalla CCP in linea con il D.Lgs. 81/2008, nonché considerata la carenza di strumenti specificamente rivolti al contesto universitario, viene presentato un nuovo strumento ideato per rilevare in modo oggettivo il rischio SL-C nel personale docente.

Metodi. Sviluppato da studiosi afferenti al gruppo QoL@work dell'Associazione Italiana di Psicologia, lo strumento – nato da una revisione della letteratura scientifica e delle pratiche esistenti – si propone di valutare tre principali aree, in linea con le indicazioni metodologiche della CCP: (a) eventi sentinella, intesi come indicatori organizzativi considerati possibili esiti di SL-C (es. accessi ai centri di Ateneo di servizi clinico-psicologici); (b) fattori di contenuto del lavoro (es., carichi di lavoro, ambiente e alle attrezzature di lavoro); (c) fattori di contesto lavorativo (es., cultura organizzativa e relazioni interpersonali).

Risultati. Dopo una fase iniziale di validazione su gruppi omogenei di lavoratori, lo strumento consentirà una valutazione multi-metodo del rischio SL-C, integrabile anche con strumenti di tipo self-report, utile a meglio definire i rischi cui è esposto il personale docente.

Aspetti innovativi. Questo approccio, teoricamente ed empiricamente fondato, potrà sostenere interventi evidence-based e multilivello, finalizzati alla promozione del benessere degli accademici.

Parole chiave: Benessere accademico, Stress lavoro-correlato, Valutazione oggettiva, Approccio multi-metodo

Working Smarter: Un'indagine sul lavoro da remoto del Personale Tecnico-Amministrativo nell'Università

Giovanni Schettino¹, Vincenza Capone¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

Introduzione. L'adozione diffusa dello smart working ha ridefinito radicalmente le dinamiche organizzative in molti settori, incluse le realtà accademiche, dove è ormai una modalità operativa consolidata. La letteratura organizzativa ha però dedicato attenzione limitata all'indagine dei fattori psicosociali connessi al benessere e alle performance del personale tecnico-amministrativo (PTA) che lavora ricorrendo a tale modalità.

Obiettivi e Metodo. Il presente studio mira a contribuire alla letteratura relativa a tale popolazione professionale e contesto organizzativo. Più nel dettaglio, 307 PTA impiegati presso un grande ateneo del sud Italia hanno compilato un questionario self-report. Quest'ultimo ha consentito di rilevare variabili connesse al lavoro da remoto (benessere mentale, performance lavorativa, carico lavorativo, techno-complexity, autonomia lavorativa, percezioni di efficacia lavorativa, comportamenti e valori legati all'apprendimento organizzativo).

Risultati. Le analisi statistiche condotte hanno individuato che i rispondenti con un maggior impegno nell'apprendimento continuo riportavano più alti livelli di performance lavorativa e una migliore salute mentale. Inoltre, i risultati hanno evidenziato che l'impegno nell'apprendimento continuo si associava positivamente con valori organizzativi coerenti a quest'ultimo, maggiore autonomia lavorativa, più alti livelli di percezione di efficacia, nonché livelli più bassi di carico lavorativo e techno-complexity.

Limiti e Aspetti innovativi. Va sottolineato che lo studio presenta limiti relativi alla composizione dei partecipanti e al disegno di ricerca adottato, i quali limitano la generalizzabilità dei risultati. Al netto di tali limiti, il lavoro suggerisce la necessità di promuovere valori organizzativi ispirati allo sviluppo continuo delle competenze in modo da supportare i PTA nel fronteggiare più efficacemente le sfide poste dai cambiamenti digitali in ambito organizzativo e, al contempo, contribuire al loro benessere e a migliori performance.

Parole chiave: Smart Working, PTA, Apprendimento continuo

Voci, percorsi, pratiche: approcci qualitativi alle narrazioni di carriera e agli interventi organizzativi

Proponente

Tiziana C. Callari¹

¹ *School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham, UK*

Discussant

Dina Guglielmi¹

² *Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Alma mater Studiorum Università di Bologna (Italy)*

Negli ultimi anni, le metodologie qualitative stanno acquisendo un ruolo sempre più centrale nello studio dei percorsi professionali, offrendo strumenti potenti per analizzare le traiettorie di carriera, i processi di transizione lavorativa e le dinamiche soggettive che accompagnano l'esperienza lavorativa. Queste metodologie permettono di esplorare come le persone costruiscono senso intorno al proprio lavoro, come negoziano le identità professionali, e come vivono i cambiamenti del mondo del lavoro.

Sempre più studi dimostrano che l'integrazione tra approcci metodologici eterogenei consenta di superare le tradizionali contrapposizioni epistemologiche, favorendo una comprensione più articolata e approfondita delle dinamiche lavorative e organizzative (Green, 2023). Ad esempio, l'uso delle narrazioni di carriera si dimostra particolarmente utile nella valutazione degli interventi di inserimento lavorativo, poiché consente di cogliere processi, contesti e vissuti che spesso sfuggono agli approcci quantitativi. Come evidenziato da Oschmiansky et al. (2014), le interviste qualitative con operatori e utenti dei servizi di job placement forniscono dati ricchi e contestualizzati che supportano decisioni informate. Inoltre, la partecipazione degli stakeholder attraverso strumenti di coinvolgimento comunitario (Farb et al., 2017) garantisce che gli interventi siano più pertinenti rispetto ai bisogni reali. Le narrazioni aiutano anche a esplorare i meccanismi causali degli interventi, chiarendo come e perché funzionano (o falliscono), grazie alla possibilità di individuare barriere e facilitatori impliciti (es. Green, 2023; Shary, 2023). L'integrazione tra approcci qualitativi e quantitativi, infine, rafforza la rigurosità della valutazione, offrendo una visione più affidabile e realistica degli effetti a medio e lungo termine (Abildgaard et al., 2016).

Il simposio intende promuovere un dialogo aperto a partire da studi che utilizzano approcci qualitativi o mixed methods, con l'obiettivo di esplorare le molteplici forme e i diversi contesti del lavoro: dalle organizzazioni pubbliche e private, ai servizi per l'impiego, fino alle esperienze di autoimprenditorialità e alle situazioni di vulnerabilità o esclusione lavorativa.

Parole chiave: Strategie di ricerca qualitative, mixed methods, identità professionali, carriere, transizione lavorativa

CONTRIBUTI

Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione: un'analisi qualitativa su sfide e opportunità

Giuseppina Ambrosino¹, Beatrice Isabella Johanna Maria Van der Heijden^{2,3,4,5,6}, Francesco Miggiani⁵, Marco Pepe¹ & Alessandro Lo Presti¹

¹Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli";

²Institute for Management Research, Radboud University (The Netherlands)

³Faculty of Management, Open Universiteit Heerlen (The Netherlands)

⁴Department of Marketing, Innovation and Organisation, Ghent University (Belgium)

⁵University of the Free State Business School, Bloemfontein (South-Africa)

⁶Kingston Business School, Kingston University, London (UK)

Introduzione. Il lavoro agile rappresenta una significativa innovazione per le Pubbliche Amministrazioni (PA), con implicazioni organizzative e culturali. Questo studio esplora la sua adozione in una PA italiana, focalizzandosi sulle percezioni dei dipendenti e dei consulenti coinvolti. **Obiettivi.** L'obiettivo è analizzare le esperienze, le sfide e le opportunità legate all'implementazione del lavoro agile, con particolare attenzione ai fattori organizzativi, manageriali e psicosociali che influenzano la transizione.

Metodo. È stata condotta un'analisi qualitativa attraverso interviste semi-strutturate coinvolgendo 28 lavoratori dell'organizzazione. L'analisi tematica (TA) è stata utilizzata per identificare temi ricorrenti legati all'adattamento al nuovo modello di lavoro. In seguito alla lettura approfondita delle trascrizioni delle interviste, sono stati identificati temi ricorrenti e significativi. I codici, così generati, sono stati organizzati in macrotemi, ridefiniti e sintetizzati nei risultati.

Risultati. Dall'analisi emergono sfide legate alla resistenza al cambiamento, alla gestione del lavoro a distanza e alla carenza di infrastrutture adeguate. Tuttavia, si riscontrano anche opportunità, come una maggiore flessibilità e un miglior bilanciamento vita-lavoro.

Limiti. Lo studio si basa su un singolo caso organizzativo, limitando la generalizzabilità dei risultati. Inoltre, la prospettiva è principalmente soggettiva, basata su percezioni individuali.

Aspetti innovativi. Lo studio discute le dinamiche organizzative e culturali nella PA che affronta il passaggio al lavoro agile, contribuendo al dibattito sull'innovazione nel settore pubblico.

Parole chiave: Lavoro agile, pubblica amministrazione, gestione delle risorse umane, cultura organizzativa, benessere organizzativo

Insieme per il lavoro: una lettura qualitativa dei bisogni occupazionali attraverso il metodo degli Idealtipi

Annalisa Iorio¹, Tiziana C. Callari², Marcella Floris¹, Greta Mazzetti¹

¹*Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Alma mater Studiorum Università di Bologna*

²*School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham (UK)*

Introduzione. Il raggiungimento di un'occupazione piena e produttiva rappresenta l'Obiettivo n. 8 dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Per contribuire a tale obiettivo, il servizio Insieme per il Lavoro (IxL) si rivolge a persone disoccupate ed inoccupate che incontrano ostacoli contestuali e personali nell'inserimento lavorativo.

Obiettivi. Lo studio intende approfondire il funzionamento del servizio IxL, individuando le tipologie più ricorrenti di utenti che si rivolgono al servizio, le loro percezioni, opportunità e difficoltà attraverso l'Analisi dei Tipi Ideali.

Metodo. È stato adottato un approccio qualitativo basato su interviste semi-strutturate rivolte agli operatori del servizio. Le interviste, su partecipazione volontaria, sono state audioregistrate, trascritte integralmente e analizzate in forma aggregata nel rispetto dell'anonimato. L'analisi ha previsto una fase intra-caso, volta a ricostruire i percorsi individuali, e una fase cross-caso per identificare configurazioni ricorrenti. L'Analisi dei Tipi Ideali, ispirata a Weber, è stata impiegata per costruire tipologie che sintetizzano bisogni, ostacoli e risorse comuni tra utenti. Questo approccio si è rivelato strategico per comprendere le dinamiche territoriali e i profili a maggiore rischio di esclusione lavorativa, offrendo una lettura utile all'orientamento degli interventi.

Risultati. Sono emersi tre principali Idealtipi con occupabilità complessa: donne, giovani e persone straniere. Questi gruppi condividono condizioni strutturali e socio-biografiche che ostacolano l'accesso stabile al lavoro, rendendo necessario un accompagnamento personalizzato e di lungo periodo.

Limiti. Lo studio si riferisce a un singolo servizio di inserimento lavorativo, limitando la possibilità di generalizzazione. Inoltre, l'assenza di una triangolazione con altri attori, come le aziende, e il focus esclusivo sulle percezioni degli operatori, costituiscono ulteriori limiti.

Aspetti innovativi. Il lavoro evidenzia il valore della personalizzazione nei percorsi di inserimento lavorativo, particolarmente rilevante per utenti con minori opportunità occupazionali.

Parole chiave: Inserimento lavorativo, Idealtipi, Personalizzazione degli interventi

Analysing Employment Trajectories through Ideal Types: A Critical Realist Methodological Contribution

*Tiziana C. Callari*¹

¹*School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham (UK)*

Introduzione. Ideal Types are conceptual constructs that emphasise certain characteristics to create analytical models of social phenomena. Rooted in Weberian sociology and developed further by Uta Gerhardt (1994), Ideal-Type Analysis is used across disciplines—from psychology to organisational studies—to identify meaningful patterns in complex social contexts. It enables researchers to compare individual cases while preserving specificity, offering insights into both typical and divergent forms of behaviour.

Obiettivi. The goal is to offer a methodological contribution through the use of Ideal-Type Analysis to capture patterns of success and failure in job placement services. Specifically, the study seeks to identify and organise implicit typologies of service users, as recognised by frontline operators, to better understand how different user profiles correspond to divergent trajectories in employment support.

Metodo. Drawing on the sociological tradition of Ideal Types (Weber, 1904; Gerhardt, 1994), this study used qualitative data from interviews with employment service operators. Interview prompts invited participants to reflect on recurring user profiles and patterns, perceived differences, and key factors associated with successful or unsuccessful support trajectories. Ideal-Type Analysis was employed to first conduct within-case analysis, identifying individual configurations of behaviours, attitudes, and needs, and then cross-case analysis to construct robust typologies that reflect shared yet differentiated user patterns across cases recalled by the participating employment service operators.

Risultati. The method enabled the identification of recurring user types characterised by distinct needs, behaviours, and levels of engagement—as it is presented in contribution n. 2. These Ideal Types provide a structured framework for understanding pathways of success and failure, highlighting not only individual dispositions but also systemic and contextual factors that shape outcomes.

Limiti. Typologies are abstract constructs and may not capture the full complexity of individual cases. Their applicability may vary depending on organisational or cultural contexts.

Aspetti innovativi. This study demonstrates how Ideal-Type Analysis can be applied as a rigorous, theory-informed method to uncover underlying patterns in employment support contexts. It offers a structured way to analyse practitioner knowledge and illuminate often-implicit categorisations that influence service delivery and user outcomes.

Parole chiave: Qualitative Ideal-type Analysis, Typologies, Qualitative Research Strategies

“Io sono”: dalla narrazione di sé alla costruzione di identità professionali

Teresa Galanti¹, Stefania Fantinelli¹, Morena Santoriello¹, Veronica Giffi¹, Michela Cortini¹

¹ *Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti, Chieti*

Introduzione. Nel contesto lavorativo contemporaneo, segnato da instabilità e ridefinizioni continue di ruolo, la costruzione dell'identità professionale assume una valenza strategica e riflessiva. L'identità non è data, ma negoziata attraverso processi simbolico-interazionisti e narrativi. In quest'ottica, la narrazione di sé si configura come dispositivo ermeneutico capace di rendere visibili le tensioni tra rappresentazioni personali e socialmente mediate del Sé (Rees & Nicholson, 2004).

Obiettivi. La ricerca si propone di esplorare la costruzione identitaria in ambito professionale, promuovendo consapevolezza narrativa in uno spazio formativo. Particolare attenzione è stata posta all'analisi delle dissonanze tra identità auto-percepita ed etero-percepita, al fine di sostenere percorsi di sviluppo personale e professionale più autentici.

Metodo. La ricerca-intervento ha coinvolto 135 dipendenti di PMI del centro Italia. Il protocollo si è articolato in due fasi: nella prima, ai partecipanti è stato chiesto di completare venti volte la frase “Io sono”, secondo il formato del *Twenty Statements Test* (TST; Kuhn & McPartland, 1954), per favorire l'emergere di rappresentazioni identitarie spontanee; nella seconda, i soggetti sono stati coinvolti in attività di riconoscimento e riflessione sulle auto-narrazioni dei colleghi, per rilevare eventuali discrepanze tra il Sé narrato e quello percepito dagli altri.

Risultati. L'analisi qualitativa delle affermazioni ha evidenziato una predominanza di risposte riconducibili alla categoria riflessiva del TST (tipo C), con scarsa incidenza di definizioni sociali (tipo B) e ancoraggi identitari professionali. Frequenti sono risultate le espressioni attenuative e l'uso della terza persona, a indicare una difficoltà a collocare il Sé in una dimensione relazionale e contestuale. Questi elementi suggeriscono una frattura tra identità personale e ruolo lavorativo, e ancor più tra il Sé e la cultura organizzativa di appartenenza.

Limiti. La composizione eterogenea del campione e l'assenza di dati socio-demografici sistematici ha limitato l'analisi comparativa tra sottogruppi e contesti organizzativi.

Aspetti innovativi. Il progetto ha messo in luce il valore euristico del TST come strumento qualitativo per esplorare le dinamiche identitarie in contesti formativi. La combinazione di auto-narrazione e feedback tra pari si è rivelata efficace nel favorire una rielaborazione attiva del Sé professionale.

Parole chiave: Identità professionale; narrazione del sé; metodi qualitativi; sviluppo personale; benessere organizzativo; Twenty Statements Test

Sostenibilità della carriera tra giovani e giovani adulti: risorse personali e contesti in transizione

Proponenti

*Gruppo Nazionale di Ricerca sulla Carriera Sostenibile (Angela Russo¹, Gerardo Petruzziello*¹, Andrea Zammitti², Assunta de Rosa³)*

¹*Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

²*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

³*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

**Chair*

Discussant

Massimo Miglioretti¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano Bicocca*

Il concetto di sostenibilità della carriera sta acquisendo un ruolo sempre più centrale nella ricerca sullo sviluppo professionale. In un panorama lavorativo in rapida trasformazione le traiettorie di carriera si presentano oggi più discontinue e fluide. Tali complessità richiedono un impegno attivo da parte di lavoratori e lavoratrici, organizzazioni e professionisti/e della psicologia del lavoro e delle organizzazioni per favorire percorsi professionali sostenibili, in grado di coniugare benessere individuale e sviluppo collettivo. Nonostante la crescente rilevanza, il costrutto di carriera sostenibile è in continua evoluzione e necessita di ulteriori approfondimenti teorici ed empirici.

Questo simposio nasce dai primi lavori del Gruppo Nazionale di Ricerca (GNR) sulla Carriera Sostenibile, coordinato da Gerardo Petruzziello e Angela Russo, con il supporto del comitato direttivo composto anche da Andrea Zammitti e Assunta De Rosa. Attualmente, il gruppo coinvolge oltre 20 ricercatori e ricercatrici attivi su tutto il territorio nazionale.

Il simposio si propone di stimolare la riflessione sui fattori personali e contestuali che influenzano la sostenibilità della carriera nelle diverse fasi del ciclo di vita, con particolare attenzione alla transizione scuola-lavoro e al periodo iniziale della carriera.

Il primo intervento, presentato da Parola e collaboratori, esplora l'orientamento verso sostenibilità della carriera in un campione di adolescenti frequentanti la scuola secondaria di primo grado, analizzando il ruolo del supporto degli/delle insegnanti e della prospettiva futura di carriera.

Il secondo contributo, a cura di Petruzziello e colleghi, approfondisce i processi alla base della sostenibilità della carriera tra studenti e studentesse con Disturbi Specifici dell'Apprendimento, esaminando il ruolo di fattori personali (i.e. comportamenti di carriera) e contestuali (i.e. percezione delle sfide presenti nel mercato del lavoro).

Il terzo contributo, a cura di Gemmano e Manuti, analizza il ruolo dell'apprendimento informale nello sviluppo di carriere sostenibili negli studenti/esse universitari/ie, validando la versione italiana dell'Informal Student Learning Scale (ISL) e dimostrando che tale forma di apprendimento promuove l'adattabilità di carriera e, indirettamente, le prospettive occupazionali e la sostenibilità percepita della carriera.

Il quarto contributo, proposto da Antonio e Chiesa, adotta una prospettiva cross-culturale per esplorare come l'insicurezza di carriera e le strategie di coping influenzino il benessere e la

soddisfazione nella fase iniziale della carriera, evidenziando differenze significative tra giovani europei e asiatici.

Nel complesso, i contributi offrono un'ampia panoramica teorico-empirica sulla natura dinamica della carriera sostenibile e sollecitano riflessioni su come personalizzare strumenti e interventi di orientamento e sviluppo professionale sostenibile, a partire dalle sfide delle nuove generazioni e dai contesti in cui esse si trovano a costruire il proprio futuro lavorativo.

Parole chiave: Carriera Sostenibile, Transizione al lavoro, Orientamento per una Carriera Sostenibile

CONTRIBUTI

Il ruolo del supporto percepito dagli insegnanti nello sviluppo di una carriera sostenibile: il contributo della prospettiva futura di carriera nei preadolescenti

Anna Parola¹, Angela Russo², Zaira Abate³, Marianna Marchese³, Maria Cristina Ginevra⁴, Andrea Zammitti³

¹ *Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II*

² *Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

³ *Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

⁴ *Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università di Padova*

Introduzione. Il supporto degli/delle insegnanti rappresenta una risorsa cruciale per la progettazione del futuro lavorativo di studenti/esse, soprattutto in una fase delicata come la preadolescenza. La letteratura ha evidenziato come tale supporto possa influenzare variabili chiave legate alla carriera. Tuttavia, nessuno studio ha indagato se e come la rappresentazione mentale del proprio futuro professionale possa influenzare esiti positivi come l'orientamento alla carriera sostenibile.

Obiettivi. Questo studio mira a indagare il ruolo del supporto percepito dagli/dalle insegnanti nella promozione dell'orientamento verso una carriera sostenibile, esaminando il ruolo mediatore della prospettiva futura di carriera.

Metodologia. Hanno partecipato allo studio 416 studenti/esse di età compresa tra 10 e 14 anni ($M = 12.10$; $DS = .93$). Il protocollo comprendeva i seguenti strumenti: Career-Related Teacher Support Scale (CRTSS; Parola et al., 2024), Career Future Time Perspective Scale (CFTP; Park et al., 2019; Zammitti et al., under review), Future-Sustainable Career Scale (F-SCS; Russo et al., 2025).

Risultati. Il supporto percepito dagli insegnanti ha predetto in modo significativo la prospettiva futura di carriera, la quale ha predetto l'orientamento alla carriera sostenibile. L'effetto indiretto del supporto degli insegnanti sull'orientamento alla carriera sostenibile, mediato dalla CFTP, è risultato significativo, supportando l'ipotesi di mediazione.

Il supporto degli insegnanti nella carriera si configura come una leva importante per promuovere traiettorie di carriera sostenibili già in età preadolescenziale, anche attraverso la mediazione della prospettiva futura di carriera.

Limiti. Lo studio è di tipo trasversale, il che limita le inferenze causali. Inoltre, la generalizzabilità dei risultati è circoscritta al contesto culturale italiano e a una fascia d'età specifica.

Aspetti innovativi. Il contributo principale dello studio risiede nell'integrazione di tre costrutti emergenti nell'ambito dello sviluppo della carriera: il supporto percepito dagli insegnanti, la prospettiva futura professionale e l'orientamento verso carriere sostenibili, all'interno di una popolazione preadolescente ancora poco esplorata.

Parole chiave: Supporto degli insegnanti; carriera sostenibile; prospettiva futura di carriera

Transizione Sostenibile al Lavoro per Studenti e Studentesse con DSA: il Ruolo delle Sfide Percepite e dei Comportamenti di Carriera

Gerardo Petruzzello¹, Angela Russo¹, Giuseppe Santisi², Marco Giovanni Mariani¹, Andrea Zammitti²

¹Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

²Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania

Introduzione. La possibilità di costruire una carriera sostenibile è cruciale per studenti e studentesse con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), che durante il percorso accademico affrontano specifiche criticità, come vincoli sociali e, talvolta, un accesso limitato a risorse fondamentali. Queste difficoltà possono ostacolare una transizione sostenibile al mondo del lavoro e, di conseguenza, uno sviluppo di carriera sostenibile. È quindi fondamentale comprendere i fattori che influenzano la percezione di poter avere una carriera sostenibile (*Future-Sustainable Career, F-SC*) tra chi presenta DSA.

Obiettivi. Lo studio, basato sul *Sustainable Career Framework*, ha analizzato un possibile meccanismo psico-sociale alla base della percezione di *F-SC*. Abbiamo ipotizzato che le sfide percepite nel mercato del lavoro e i comportamenti di carriera possano influenzare l'insicurezza di carriera e, in sequenza, l'*F-SC*.

Metodo. Un campione di 224 studentesse e studenti con DSA di due Università italiane ha compilato un questionario online per misurare l'*F-SC*, i comportamenti di carriera, le sfide percepite nel mercato del lavoro e insicurezza di carriera.

Risultati. Abbiamo testato un modello di mediazione con la macro PROCESS di SPSS. I risultati hanno evidenziato un effetto indiretto significativo delle sfide percepite sul *F-SC*, mediato dall'insicurezza di carriera. Al contrario, i comportamenti di carriera non hanno mostrato un'influenza significativa sull'insicurezza, né un effetto indiretto sull'*F-SC*.

Limiti. Il disegno *cross-sectional* impedisce inferenze causali, e si raccomanda l'analisi di altri fattori specifici che possono influenzare le relazioni ipotizzate.

Aspetti innovativi. Il nostro studio è tra i primi a testare il framework delle carriere sostenibili con studenti e studentesse con DSA, contribuendo alla comprensione dei fattori che facilitano una transizione sostenibile al lavoro. Al contempo lo studio suggerisce particolari punti di attenzione (es. sull'efficacia dei comportamenti di sviluppo di carriera) per interventi e politiche finalizzati la costruzione di ecosistemi di carriera inclusivi e quindi sostenibili.

Parole chiave: Carriere Sostenibili, Disturbi Specifici dell'Apprendimento, Transizione al lavoro

Il Ruolo dell'Apprendimento Informale nello Sviluppo della Sostenibilità di Carriera in Studenti Universitari

Giuliano Cataldo Gemmano¹, Amelia Manuti¹

¹Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Introduzione. In un mercato del lavoro sempre più instabile e complesso per i giovani, favorire percorsi di sviluppo e apprendimento coerenti con i principi di sostenibilità di carriera rappresenta una sfida per individui e società. In quest'ottica, l'apprendimento informale può contribuire allo sviluppo di carriera futura di studenti universitari, promuovendo le competenze necessarie per affrontare con successo la transizione dall'università al mondo del lavoro. Tuttavia, manca una comprensione approfondita del ruolo dell'apprendimento informale nella sostenibilità di carriera, anche a causa della scarsità di strumenti per la sua misurazione che non ha permesso di esaminarne le conseguenze per i percorsi di carriera sostenibile.

Obiettivi. Sulla base dell'importanza delle dinamiche di apprendimento per lo sviluppo di carriera, il presente studio si pone due obiettivi: validare la versione italiana della scala Informal Student Learning (ISL); indagare le relazioni dirette e indirette dell'ISL con adattabilità di carriera, sostenibilità futura di carriera, e prospettive occupazionali percepite.

Metodo. Un disegno longitudinale a due tempi è stato adottato con un campione di studenti universitari italiani (N = 151 al T1; N = 95 appaiati T1-T2). Sono state condotte CFA per testare la validità della scala e SEM per testare relazioni dirette e indirette. È stato utilizzato un approccio con parceling e variabili latenti a singolo indicatore correlate per attendibilità.

Risultati. Le analisi confermano la validità della versione italiana della scala ISL. Il modello SEM mostra un effetto indiretto significativo di ISL sulle prospettive occupazionali, mediato da adattabilità di carriera e sostenibilità futura della carriera.

Limiti. Il campione è limitato al contesto universitario italiano e l'uso di misure self-report può introdurre bias.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura fornendo una scala validata in italiano per misurare l'apprendimento informale degli studenti e testando un modello che sottolinea il ruolo dell'apprendimento informale nelle dinamiche di costruzione di carriere sostenibili.

Parole chiave: Informal Learning; Adattabilità; Carriera Sostenibile; Prospettive di carriera

Contestualizzare la fase iniziale della carriera: Un'analisi cross-country sull'insicurezza di carriera e sul coping

Audrey Ansay Antonio¹, Rita Chiesa¹

¹Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

Introduzione. In accordo con la teoria dell'ecosistema di carriera sostenibile (Donald et al., 2024) si ritiene che i contesti nazionali e globali abbiano un impatto sull'insicurezza di carriera e sulle strategie di coping messe in atto all'inizio del proprio percorso professionale (strategie di approccio vs. di evitamento), con conseguenze sul raggiungimento di risultati desiderabili (benessere psicologico e soddisfazione per la carriera).

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è stato quello di esaminare le differenze nei livelli e nelle relazioni delle variabili (ovvero insicurezza di carriera, strategie di coping e risultati desiderabili) durante la fase iniziale della carriera tra contesto europeo e asiatico.

Metodo. I dati sono stati raccolti in due tempi tramite sondaggi online tra giovani di età compresa tra 18 e 34 anni di quattro Paesi: Italia, Norvegia, Bangladesh e Indonesia ($N = 492$). In ciascun Paese hanno partecipato 123 persone.

Risultati. I risultati del t-test per campioni indipendenti hanno mostrato che i Paesi asiatici (cioè Bangladesh e Indonesia) hanno ottenuto punteggi significativamente più alti rispetto ai Paesi europei (cioè Italia e Norvegia) su tutti i livelli delle variabili tranne che per il benessere psicologico. I risultati della path analysis hanno anche mostrato che la relazione positiva tra l'insicurezza di carriera e il coping di evitamento era più forte nei Paesi asiatici rispetto a quelli europei. Mentre gli effetti negativi (diretto e indiretto) dell'insicurezza di carriera sul benessere psicologico e sulla soddisfazione per la carriera sono risultati significativi solo nel contesto europeo.

Limiti. La composizione del campione e l'abbandono dei partecipanti al sondaggio nel tempo 2 della raccolta dei dati limitano l'analisi e l'interpretazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio offre prospettive transnazionali sull'insicurezza di carriera dei giovani e sottolinea la rilevanza dei fattori contestuali nazionali e globali nella ricerca di una carriera sostenibile.

Parole chiave: Insicurezza di carriera; Strategie di coping; Ecosistema di carriera sostenibile; Cross-country

Il significato del lavoro oggi: valori personali, motivazione e transizioni identitarie

Proponenti

Greta Mazzetti¹ e Monica Molino²

¹ *Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna*

² *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

Discussant

Chiara Ghislieri¹

¹ *Dipartimento di Psicologia, Università di Torino.*

Negli ultimi anni il contesto socio-economico ha subito molte e rapide trasformazioni – dalle diverse forme di flessibilità, alla precarizzazione, dalla ridefinizione dei ruoli professionali all'erosione dei modelli occupazionali tradizionali – che hanno reso le traiettorie di carriera frammentarie, talvolta ricorsive e imprevedibili. Da qui un mutamento consistente anche in termini di riferimenti valoriali. In questo scenario, la riflessione sul significato del lavoro e sui valori lavorativi assume una rinnovata centralità. Non si tratta solo di comprendere cosa significhi lavorare oggi, ma anche di esplorare come i valori personali, le rappresentazioni del successo e le strategie identitarie influenzino il modo in cui le persone danno senso alla propria esperienza lavorativa e al proprio percorso di carriera, costruendo traiettorie più o meno soddisfacenti, sostenibili e orientate al benessere. Il simposio si propone di esplorare e intrecciare questi temi, presentando contributi che indagano il significato del lavoro e il ruolo dei valori lavorativi in diversi contesti e popolazioni, con attenzione alle sue connessioni con engagement, occupabilità, insicurezza e soddisfazione lavorativa. Il primo contributo propone un'esplorazione qualitativa su larga scala del significato del lavoro nel contesto italiano, restituendo una tassonomia aggiornata e quindi più attuale delle rappresentazioni del lavoro. Il secondo contributo si colloca in ambito educativo e mostra come il life crafting possa fungere da risorsa strategica per rafforzare il significato attribuito al lavoro e, attraverso questo, il work engagement. Il significato, dunque, si configura come risorsa psicologica chiave nei contesti relazionali ad alta intensità emotiva. Il terzo studio adotta una prospettiva valoriale per analizzare come giovani con differenti significati del lavoro presentino profili valoriali distinti e livelli differenziati di soddisfazione lavorativa. Emergono orientamenti che oscillano tra ambizione individualista e disillusione, offrendo nuovi riferimenti per leggere il malessere diffuso tra le nuove generazioni. Il quarto contributo approfondisce come i significati attribuiti al "successo professionale" influenzino la percezione di occupabilità nei giovani, evidenziando il ruolo mediatore dell'autoefficacia decisionale: l'integrazione tra fattori motivazionali e processi di career decision-making arricchisce la comprensione delle transizioni formative-lavorative. Infine, l'ultimo contributo propone l'esistenza di diversi profili tra giovani adulti, distinti sulla base di valori del lavoro, centralità attribuita al lavoro e credenze meritocratiche, mettendone in luce le associazioni con la percezione di insicurezza di carriera. Nel complesso, il simposio propone un approccio multidimensionale e innovativo al significato del lavoro, mettendo in evidenza come tale costrutto si intrecci con fattori individuali, contestuali e relazionali. Le implicazioni per la ricerca sono molteplici. Da un lato si evidenzia la necessità di sviluppare strumenti teorici e metodologici aggiornati e capaci di cogliere la complessità soggettiva ed evolutiva del significato lavorativo, superando approcci statici o unidimensionali. Sul piano applicativo, i risultati suggeriscono l'utilità di progettare interventi orientati alla riflessività, al

life crafting e al supporto nei processi di costruzione del sé professionale, con particolare attenzione alle fasi di transizione.

Parole chiave: Significato del lavoro, Valori lavorativi, Insicurezza di carriera

CONTRIBUTI

Il significato del lavoro oggi: un'esplorazione qualitativa nel contesto italiano

Alessandra Sacchi¹, Domenico Sanseverino¹, Chiara Ghislieri¹, Monica Molino¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. Secondo Bruner, oggi la psicologia è troppo focalizzata su aspetti specifici, sembra quindi necessario un ritorno a “grandi domande” e al significato dei fenomeni, indagabili tramite la “psicologia ingenua”. In un momento di cambiamento economico-sociale diventa dunque centrale esplorare il Significato del Lavoro (SdL), già oggetto di modelli teorici e tassonomie, ma in continua evoluzione.

Obiettivi. Questo studio intende esplorare qualitativamente il SdL nel contesto italiano, individuando le categorie di significato più utilizzate, confrontandole con la letteratura e osservandone le relazioni con caratteristiche demografiche.

Metodo. 589 partecipanti reclutati con campionamento di comodo hanno compilato un questionario online anonimo, accessibile tramite link sui social o inviato direttamente. Il questionario includeva una domanda aperta sul SdL e una sezione anagrafica. Il campione include 359 donne (61,8%) e 222 uomini (38,2%) di età media 38,7 anni (DS=13,81; range: 18-80). Il 75,9% lavora, per il 47,39% con contratto a tempo indeterminato. Le risposte sono state analizzate tramite Template Analysis, adottando una posizione ontologica ed epistemologica di “realismo sottile”, coerentemente con gli obiettivi dello studio.

Risultati. Le risposte valide alla domanda aperta sono state 581. Sono emerse otto macro-categorie: “Entrata economica”, “Dominio di vita”, “Importanza del lavoro”, “Identità”, “Autorealizzazione”, “Benessere”, “Funzionamento sociale” e “Motivazione intrinseca”. Alcune categorie ricalcano quelle presenti in letteratura, altre – come “Dominio di vita” e “Benessere” – rappresentano elementi di novità.

Limiti. Il campione è poco rappresentativo, ad esempio per la prevalenza di partecipanti con un alto livello di istruzione. L'analisi qualitativa, inoltre, comporta dei limiti connessi alla sua intrinseca soggettività.

Aspetti innovativi. I risultati contribuiscono a una comprensione attuale del SdL in Italia, offrendo spunti per nuovi strumenti di indagine sul SdL e implicazioni pratiche per l'orientamento, la selezione del personale e una progettazione delle carriere attenta al fit tra SdL personale e organizzativo.

Parole chiave: Significato del Lavoro, Studio Qualitativo, Psicologia Ingenua

Dal Life Crafting al Work Engagement: il significato del lavoro come risorsa chiave nelle professioni di cura

Elisa De Carlo¹, Alessia Anna Catalano², Fulvio Signore³, Emanuela Ingusci¹

¹ *Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento*

² *Dipartimento di Ingegneria dell'Innovazione, Università del Salento*

³ *Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum*

Introduzione. Il significato attribuito al lavoro rappresenta un elemento chiave nel sostenere la motivazione e l'impegno degli operatori nei contesti ad alto impatto relazionale. In ambito educativo, riflettere sui propri valori professionali e progettare attivamente il proprio percorso lavorativo costituisce una risorsa cruciale per fronteggiare le sfide organizzative e promuovere benessere. Nell'ambito del modello Job Demands–Resources (JD-R), il life crafting può essere concettualizzato come una risorsa personale che favorisce la costruzione di significato nel lavoro, influenzando positivamente l'engagement.

Obiettivi. Lo studio mira a esplorare il ruolo del life crafting nel promuovere il significato del lavoro e, tramite questo, il work engagement. Pertanto, lo studio ipotizza un effetto indiretto del life crafting sull'engagement, mediato dal significato attribuito all'attività professionale.

Metodo. Il campione è composto da 100 lavoratori, prevalentemente educatori, assistenti alla comunicazione, OSS (studio in itinere), di predominante genere femminile (96%) coniugati/e-conviventi (70%) e di età media 42.7 anni. I partecipanti hanno compilato un questionario self-report composto da scale validate per misurare, tra le altre: life crafting, significato del lavoro e work engagement. L'analisi dei dati è stata condotta mediante Modelli ad Equazioni Strutturali (SEM), utilizzando il Jamovi.

Risultati. Il modello SEM ha mostrato buone proprietà psicometriche. Il life crafting è risultato positivamente associato al significato del lavoro ($\beta = 0.77$, $p < .001$), che a sua volta predice il work engagement ($\beta = 0.41$, $p < .05$). L'effetto diretto del life crafting sul work engagement è risultato debole e non significativo ($\beta = 0.12$, ns), suggerendo pertanto una mediazione totale tramite l'effetto del significato del lavoro.

Aspetti innovativi. Lo studio valorizza la prospettiva della psicologia positiva e del modello JD-R, introducendo il life crafting come risorsa personale strategica per potenziare il senso del lavoro negli educatori. I risultati sottolineano l'importanza di interventi orientati alla riflessività professionale per aumentare l'engagement attraverso la costruzione attiva di significati coerenti con i propri valori.

Parole chiave: Life crafting, Significato del lavoro, Work engagement, Professioni di cura

Tra ambizione e disillusione: Valori personali, significati del lavoro e soddisfazione nei giovani di una provincia italiana

Ferdinando Toscano¹, Salvatore Zappalà²

¹ *Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli"*

² *Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna*

Introduzione. Il presente contributo, tenendo conto della teoria dei valori di Schwartz (1992), indaga la relazione tra valori personali, significato attribuito al lavoro, e soddisfazione lavorativa in un campione di giovani italiani.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è identificare gruppi di giovani che condividono il medesimo significato del lavoro e indagare se tali gruppi differiscono anche per i valori personali e per la soddisfazione lavorativa percepita.

Metodo. Hanno partecipato all'indagine 894 giovani tra i 18 e i 35 anni, residenti in una provincia del nord-Italia. È stata condotta una cluster analysis K-Means su sei dimensioni di significato del lavoro. Successivamente, è stata effettuata un'analisi discriminante su 14 valori personali e un'ANOVA per confrontare i livelli di soddisfazione lavorativa su quattro indicatori (retribuzione, sicurezza, colleghi, capo) tra i cluster.

Risultati. Si sono individuati quattro cluster: Realizzativo, Funzionale, Relazionale/Sociale, Multivalente. I cluster differiscono significativamente per i valori personali (Wilks' Lambda = 0.780; $p < 0.001$). La prima funzione discriminante spiega l'83,9% della varianza e distingue i gruppi soprattutto per competitività, profitto, merito e tradizione. Il Cluster Multivalente mostra orientamenti fortemente individualisti e di massimizzazione del valore ed esprime i livelli più alti di soddisfazione lavorativa. Il Cluster Funzionale, meno orientato a valori individualistici, riporta invece la soddisfazione più bassa.

Limiti. L'accuratezza della classificazione risente della natura misurazione ordinale delle variabili. Inoltre, i dati sono stati raccolti in una sola provincia italiana.

Aspetti innovativi. L'integrazione tra valori personali, significati del lavoro e soddisfazione lavorativa consente di leggere configurazioni personali di valori e orientamenti verso il lavoro che aiutano a interpretare fenomeni diffusi nel presente, come l'ambizione lavorativa ma anche forme di malcontento e disillusione tra i giovani.

Parole chiave: Significati del lavoro, Valori personali, Giovani

I significati attribuiti ad una carriera di successo possono influire sull'employability? Il ruolo della percezione di autoefficacia nel processo di career decision-making

Chiara Panari¹, Alice Bonini¹, Luca Caricati² e Marco Ieva¹

¹*Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università Di Parma*

²*Dipartimento delle Discipline Umanistiche, Sociali e delle Imprese Culturali, Università di Parma*

Introduzione. La percezione soggettiva del successo professionale è oggi sempre più centrale nel guidare le motivazioni professionali e di vita degli individui. In particolare, quando le persone hanno consapevolezza dei significati attribuiti ad una carriera di successo sono più preparate a intraprendere percorsi formativi e lavorativi significativi e coerenti con la propria immagine di sé aumentando la percezione della propria occupabilità. Gli studi mostrano, inoltre, che l'autoefficacia nelle decisioni di carriera aiuta le persone a sperimentarsi nell'esplorazione e nel processo decisionale riguardante la carriera.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio era quello di esaminare la relazione sia diretta sia indiretta fra i fattori attribuiti al successo professionale e la percezione di occupabilità utilizzando l'autoefficacia percepita nelle decisioni di carriera come mediatore.

Metodo. Dopo un evento di Career Day di Ateneo sono stati coinvolti 290 studenti e laureati universitari (50% donne e 50% uomini) di cui la maggior parte aveva una età compresa fra i 22 e i 25 anni (64.1%). I partecipanti hanno risposto ad una survey nella quale sono stati indagati i costrutti relativi ai fattori di career success, alla percezione di employability e alla career decision making self-efficacy. È stato condotto un modello di equazioni strutturali (maximum likelihood estimation) attraverso il programma statistico R.

Risultati. Una prima analisi fattoriale ha fatto emergere due pattern di fattori di successo di carriera. Il primo relativo ad aspetti più estrinseci che risulta significativamente più elevato nei partecipanti rispetto al pattern dei fattori intrinseci. Le due tipologie di fattori sono state inserite nel modello come variabili indipendenti. Le analisi mostrano che sono solo i fattori più intrinseci (come Entrepreneurship e Learning&Development), ad avere un'influenza sulla percezione di occupabilità attraverso la mediazione della percezione di autoefficacia nella presa di decisione.

Limiti. Il numero dei partecipanti è limitato e la natura cross-sectional dello studio non permette di fare inferenze causali tra le variabili considerate.

Aspetti innovativi. Dal momento che la gestione della carriera, fin dalla transizione al mondo del lavoro, può essere intesa oggi sempre più come un processo di costruzione ed espressione del sé, la conoscenza dei meccanismi e i fattori che guidano le scelte professionali diventa cruciale per progettare percorsi di supporto e accompagnamento adeguati per coloro che si affacciano al mondo del lavoro.

Parole chiave: Career success, Employability, Career decision making self-efficacy, Valori intrinseci ed estrinseci

Insicuro chi? Un'analisi person-centred su valori, centralità del lavoro e credenze meritocratiche nei giovani adulti

Marcella Floris¹, Dina Guglielmi¹, Elisa Sturaro¹, Greta Mazzetti¹

¹Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

Introduzione. L'insicurezza di carriera rappresenta una condizione critica per i giovani adulti nelle fasi iniziali del percorso professionale. Infatti, se percepita precocemente può avere effetti negativi per il benessere psicologico, ma anche ostacolare decisioni formative strategiche e la costruzione di traiettorie di carriera sostenibili. La ricerca evidenzia come l'insicurezza percepita durante la formazione universitaria possa tradursi in scelte conservative o disfunzionali, limitando lo sviluppo del capitale umano e l'investimento in competenze specialistiche. Per questo motivo, risulta cruciale intervenire in ottica preventiva, indagando quali credenze e atteggiamenti verso il lavoro sono associate ad una maggiore insicurezza di carriera e favorire una transizione università-lavoro efficace. **Obiettivi.** Lo studio ha esplorato l'esistenza di diversi profili tra gli studenti universitari, basati su valori del lavoro, centralità attribuita al lavoro e credenze meritocratiche. Successivamente, è stato testato se tali profili si differenziassero nelle percezioni di insicurezza di carriera.

Metodo. Un campione di 552 studenti universitari italiani (età $M = 22.3$, $DS = 5.41$; 63% femmine; 17.2% studenti-lavoratori) ha completato un questionario online. È stata condotta una Latent Profile Analysis per identificare i profili prevalenti, seguita da confronti multi-gruppo (BCH test) per esaminare le differenze tra profili rispetto all'insicurezza di carriera.

Risultati. Sono emersi quattro profili distinti: *Pragmatici* (5.3%), *Bilanciati* (40.9%), *Competitivi* (35.3%) e *Visionari* (18.5%). I Visionari hanno mostrato maggiore preoccupazione per la disoccupazione futura e percezione di discrepanza tra competenze possedute e richieste lavorative future. I Competitivi evidenziavano minore insicurezza e percezioni più ottimistiche riguardo opportunità di carriera future.

Limiti. Il disegno cross-sectional limita la possibilità di formulare inferenze causali. Inoltre, il campionamento di convenienza e la provenienza dei partecipanti da un'unica università rappresentano un ulteriore limite, riducendo la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio esplora associazioni inedite tra valori, centralità del lavoro e credenze meritocratiche per predire le percezioni di insicurezza nei giovani adulti, utili per la progettazione di iniziative che contribuiscano ad una transizione positiva università-lavoro.

Parole chiave: Valori del lavoro, Insicurezza di carriera, Latent Profile Analysis

Nuove forme di lavoro, nuove forme di recupero psicologico. Strategie per il mantenimento del benessere organizzativo a livello individuale, relazionale e organizzativo

Proponenti

Andrea Ceschi¹, Andrea Gragnano²

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

²Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca

Discussant

Chiara Consiglio¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università La Sapienza

Il simposio illustra i risultati preliminari del progetto di ricerca “Recovery at work nowadays: a multidimensional perspective” e si propone di offrire una lettura integrata dei processi di work recovery nel contesto del lavoro ibrido, ponendo particolare enfasi sull’interazione tra fattori individuali, dinamiche relazionali e dimensioni organizzative. L’evoluzione dei modelli lavorativi verso una maggiore flessibilità spazio-temporale ha messo in evidenza l’importanza di comprendere come i lavoratori possano rigenerare le proprie risorse psicofisiche in un ambiente in costante mutamento. I contributi raccolti si articolano lungo tre livelli analitici complementari: la dimensione individuale, quella interpersonale e quella sistemica. Il primo contributo esplora il livello individuale, analizzando le differenze generazionali nella ruminazione lavorativa e nella percezione del carico di lavoro. I risultati evidenziano come i giovani adulti e i lavoratori senior attivino strategie cognitive differenti di fronte alle richieste lavorative, suggerendo che le risorse personali e l’età possano modulare in modo significativo i processi di stress e recupero. Il secondo intervento si concentra sul livello relazionale, esaminando la qualità della relazione tra leader e collaboratore in funzione della congruenza del loro orientamento motivazionale. Lo studio mostra come la condivisione di un orientamento autonomo possa facilitare la soddisfazione dei bisogni psicologici di base e, di conseguenza, promuovere il recupero individuale, specialmente in situazioni ad alta intensità di lavoro da remoto. Il terzo contributo amplia ulteriormente la prospettiva relazionale, focalizzandosi sugli eventi significativi nella relazione capo-collaboratore e sul loro impatto quotidiano sul benessere dei lavoratori. Attraverso un disegno di diario, lo studio rileva come le interazioni emotivamente rilevanti possano influenzare in modo dinamico il distacco psicologico, l’esaurimento e l’engagement. Infine, il quarto contributo introduce una riflessione sul piano organizzativo, presentando il concetto di clima per il recovery. L’analisi qualitativa condotta evidenzia come alcune caratteristiche del contesto tra cui: il supporto della leadership, l’autonomia e la disponibilità di risorse, possano costituire leve fondamentali per sostenere i processi di recupero. Nel loro insieme, i contributi dimostrano che il recovery non è solo un processo individuale, ma il risultato dell’interazione complessa tra persona, relazioni e sistema organizzativo. Comprendere e intervenire su questi tre livelli risulta cruciale per sostenere il benessere dei lavoratori e promuovere una cultura organizzativa sostenibile nel nuovo scenario del lavoro ibrido.

Parole chiave: Hybrid work, Work-related rumination, Perceived workload, Age differences, Lavoro ibrido, Work recovery, Self-Determination Theory, Congruenza leader-follower, eventi significativi, relazione leader-follower, diary, recovery, clima organizzativo, concettualizzazione, analisi tematica

Ruminazione e percezione del carico di lavoro nel setting lavorativo ibrido: un'analisi comparativa tra giovani e adulti senior

Andrea Ceschi, A.¹, Rubini, R.¹, Scandola, M.¹, Sartori, R.¹

¹*Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona*

Introduzione. Il lavoro ibrido ha modificato profondamente le modalità di interazione con il lavoro, influenzando il benessere psicologico dei lavoratori. In particolare, la ruminazione lavorativa e la percezione del carico di lavoro rappresentano due dimensioni critiche, potenzialmente influenzate dall'età.

Obiettivi. La ricerca mira a indagare le differenze tra giovani adulti (<45 anni) e adulti senior (≥45 anni) rispetto alla ruminazione lavorativa e alla percezione del carico di lavoro, e a esplorare le strutture latenti degli item associati a queste due dimensioni nei diversi gruppi.

Metodo. Un campione di 621 lavoratori ibridi è stato suddiviso in due gruppi di età. Sono stati somministrati il Work-Related Rumination Questionnaire e la scala di Workload. Sono stati condotti t-test per campioni indipendenti (con correzione Bonferroni) per confrontare i gruppi. Per esplorare le strutture latenti degli item, è stata condotta una Regularized Exploratory Factor Analysis (REFA) separatamente per giovani, senior e campione totale.

Risultati. I giovani adulti hanno riportato punteggi significativamente più alti nella ruminazione affettiva e nella percezione del carico di lavoro. La REFA ha evidenziato nei giovani una struttura più dispersa, con item di ruminazione e workload distribuiti su fattori distinti. Nei senior, invece, è emersa una struttura più integrata, con item che convergevano su fattori comuni, suggerendo una maggiore coerenza tra percezione del carico e processi cognitivi.

Limiti. Lo studio è cross-sectional e non consente inferenze causali. La generalizzabilità è limitata dal contesto lavorativo e culturale del campione.

Aspetti innovativi. L'uso della REFA per analizzare la distribuzione latente degli item offre una prospettiva originale sulle differenze generazionali nella percezione e gestione dello stress lavorativo in contesti ibridi.

Parole chiave: Hybrid work; Work-related rumination; Perceived workload; Age differences;

L'impatto dell'orientamento causale generale sulla soddisfazione dei bisogni psicologici di base e sul recovery nel lavoro ibrido: Uno studio diadico leader-follower

Gragnano, A.¹, Kochetova, T.¹, Velati, E.¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Il lavoro ibrido può rendere difficile la gestione dei confini tra vita e lavoro inibendo il work recovery. L'interazione tra lavoro ibrido e work recovery è ancora poco esplorata. Il rapporto leader-follower è cruciale nel lavoro ibrido, e la congruenza tra leader e follower rispetto l'orientamento causale generale (GCO) della Self-Determination Theory, potrebbe influenzare recovery e benessere del lavoratore.

Obiettivi. Questo studio diadico si propone di esaminare se l'orientamento causale autonomo porti a una maggiore soddisfazione dei bisogni psicologici di base (BPN) e se un orientamento autonomo condiviso tra leader e follower aumenti ulteriormente tale soddisfazione. Si indagherà anche se questi effetti siano amplificati con una maggiore frequenza del lavoro da remoto, e se la soddisfazione dei BPN riduca il consumo di energie, manifestandosi con un minor need for recovery e stati emotivi negativi.

Metodo. Verrà condotto uno studio diadico leader-follower all'interno di un'azienda bancaria con un bacino potenziale di 5500 lavoratori in modalità ibrida. Le analisi dei dati impiegheranno modelli di equazioni strutturali, inclusa la Response Surface Analysis per considerare l'effetto della congruenza del GCO.

Risultati Attesi. Ci si aspetta che lo studio chiarisca il legame tra la soddisfazione dei BPN e il processo di consumo e recupero energetico e se le caratteristiche personali, come il GCO, influenzino l'adattamento al lavoro ibrido.

Limiti. Lo studio si basa su un disegno con singola rilevazione, impedendo l'inferenza causale diretta. Inoltre, lo svolgimento in un'unica azienda limita la generalizzabilità dei risultati della ricerca.

Aspetti Innovativi. Questo studio indagherà per la prima volta il ruolo della GCO sul recovery e l'adattamento nel lavoro ibrido, nonché l'impatto della congruenza leader-follower in questo contesto. Costituirà un elemento innovativo per la Self-Determination Theory e gli studi sulla leadership, fornendo nuove intuizioni sul peso delle caratteristiche individuali rispetto a quelle contestuali nel lavoro ibrido.

Parole chiave: Lavoro ibrido, Work recovery, Self-Determination Theory, Congruenza, Leader-follower

Eventi significativi nella relazione capo-collaboratore e il loro impatto su recovery e benessere: uno studio di diario

Velati, E.¹, Nieberle, K.²; Miglioretti, M.¹, Gatti, P.¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca*

²*Department of Psychology, Durham University*

Introduzione. Questo studio adotta il quadro teorico della *Affective Events Theory*. Questa teoria analizza gli eventi emotivi e significativi sul lavoro e le loro conseguenze. Tali esperienze possono influenzare diversi outcome attitudinali e comportamentali, avendo un effetto anche sul recovery. Ciò che richiede ulteriore sviluppo in letteratura è l'applicazione dell'AET nella relazione capo-collaboratore.

Obiettivi. Lo scopo di questo studio è quello di indagare l'impatto degli eventi significativi positivi e negativi che avvengono nella relazione capo-collaboratore sul benessere lavorativo di questi ultimi.

Metodo. È stato condotto uno studio di diario per 10 giorni lavorativi ai collaboratori di un'organizzazione italiana, preceduto da questionari baseline a collaboratori e rispettivi capi. L'analisi multilivello ha testato un modello con forza dell'evento come antecedente, reazione all'evento come mediatore e psychological detachment, esaurimento ed engagement come outcome, usando SPSS e MPlus.

Risultati. In questo studio di diario sono stati coinvolti 145 collaboratori e i loro 27 leader. I questionari giornalieri sono stati somministrati ai collaboratori e sono state raccolte 948 risposte riguardanti gli eventi nel totale dei 10 giorni di diario (N eventi raccontati=305). L'analisi dei dati è attualmente in corso e i risultati del modello testato saranno condivisi in fase di presentazione.

Limiti. Lo studio, svolto in un'organizzazione di medie dimensioni, presenta il limite del drop out, tipico degli studi di diario, nella seconda settimana di raccolta dati. Future raccolte dati permetteranno di ampliare il campione.

Aspetti innovativi. Si tratta di uno studio innovativo per l'applicazione dell'AET nella relazione capo-collaboratore con metodo diary e per l'integrazione del recovery nello specifico quadro teorico. Questo studio fornisce inoltre una utile ricaduta pratica per quanto riguarda la scelta di specifiche formazioni alla leadership al fine di migliorare il benessere organizzativo capo-collaboratore.

Parole chiave: Eventi significativi, Relazione leader-follower, Diary

Recovery from Work: concettualizzazione ed esplorazione del clima organizzativo per il recupero

Toscano, F.¹, Zappalà, S.², Donati, S.²

¹Dipartimento di Psicologia, Università della Campania “Luigi Vanvitelli”

²Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”, Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Introduzione. Negli ultimi anni, la ricerca si sta concentrando sul recovery from work, ossia il processo di ripristino delle risorse fisiche e psicologiche dei lavoratori, essenziale per la gestione efficace dello stress lavorativo, la promozione della salute, e migliori prestazioni e soddisfazione lavorativa. Mentre un'ampia attenzione è stata dedicata alle strategie di recupero adottate dai singoli lavoratori, il ruolo del contesto organizzativo nel facilitare o ostacolare il recovery rimane oggi poco esplorato.

Obiettivi. Questo studio introduce il concetto di Clima Organizzativo per il Recovery (COR), che si riferisce alla percezione condivisa dai dipendenti relativa all'attenzione e l'impegno dell'organizzazione nel sostenere ed incoraggiare le attività di recovery dei propri lavoratori.

Metodo. Utilizzando la teoria del work recovery (Sonnentag, 2017; 2018) e quella del clima organizzativo (Schneider et al., 2013), è stato condotto uno studio qualitativo. Nello specifico, sono state effettuate 22 interviste semi-strutturate a dipendenti di vari settori produttivi in tre diversi Paesi.

Risultati. L'analisi tematica delle interviste ha identificato cinque fattori organizzativi che promuovono il recupero individuale: la gestione del carico di lavoro, il supporto sociale, l'autonomia, la disponibilità di risorse per il recupero, e il supporto della leadership.

Limiti. La concettualizzazione del COR richiede ulteriori approfondimenti empirici, sia di tipo qualitativo (attraverso interviste a testimoni di diversi settori economici e contesti culturali) sia di tipo quantitativo (con questionari per la validazione del costrutto). Questi studi si rendono necessari per analizzare se e quanto le componenti del COR siano associate ai comportamenti di recovery effettivamente messi in atto dai lavoratori.

Aspetti innovativi. Questo lavoro contribuisce alla letteratura sul benessere dei dipendenti attraverso la prima concettualizzazione ed esplorazione del Clima Organizzativo per il Recovery (COR), individuando le caratteristiche fondamentali di questa nuova dimensione di clima organizzativo.

Parole chiave: Recovery, Clima Organizzativo, Concettualizzazione, Analisi Tematica



COMUNICAZIONI ORALI

Sotto attacco, ma non senza difese: risorse psicologiche per fronteggiare scortesia e aggressione nei contesti sanitari

Elena Cavallari¹, Ilaria Setti¹, Sara Hoxha¹, Mateus Eduardo Romão¹, Valentina Sommovigo²

¹*Università degli Studi di Pavia, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento*

²*Università Sapienza di Roma, Dipartimento di Psicologia*

Introduzione. Il settore socio-sanitario è sempre più caratterizzato da episodi di scortesia e aggressione (verbale e fisica) da parte di pazienti/utenti e familiari, che rappresentano un rischio per il benessere psicosociale dei professionisti. Una revisione sistematica ha evidenziato come l'autoefficacia, sia generale che dominio-specifica, attenui le conseguenze negative di tali fenomeni sul benessere occupazionale, specialmente quando associata ad altre risorse personali e organizzative. *Obiettivi.* Il presente contributo esplora gli effetti della scortesia e dell'aggressione in contesto sanitario, con particolare attenzione al ruolo protettivo delle risorse personali.

Metodo. Un totale di 2.219 professionisti socio-sanitari hanno completato un questionario online. I dati sono stati analizzati con SPSS e Mplus.

Risultati. L'analisi dei profili latenti ha individuato due profili di percezione: bassa vs moderata-alta esposizione al maltrattamento. I professionisti appartenenti a quest'ultimo profilo riportano livelli più elevati di scortesia, aggressione verbale e fisica, esaurimento emotivo, distanza mentale, sintomi psicosomatici e post-traumatici, intenzioni di turnover, e livelli inferiori di soddisfazione lavorativa e autoefficacia nella gestione del trauma.

Il secondo studio ha esaminato il ruolo della distanza mentale come mediatore tra aggressione verbale e soddisfazione lavorativa, evidenziando un effetto indiretto significativo ($\beta = -0.18$, $p < 0.001$), moderato dall'autoefficacia nella gestione delle emozioni negative e dal carico di lavoro. L'impatto negativo risulta attenuato tra i professionisti con elevata auto-efficacia ($\beta = -0.25$, $p < .001$), anche in condizioni di alto carico lavorativo ($\beta = -0.34$, $p < .01$).

Limiti e Aspetti innovativi. Nonostante il disegno trasversale e l'uso esclusivo di misure self-report, lo studio offre un contributo innovativo combinando approcci person-centered e processuali, e approfondendo il ruolo di risorse personali specifiche. Le evidenze emerse offrono indicazioni utili per lo sviluppo di interventi mirati, come percorsi di formazione sull'autoregolazione emotiva e sulla gestione dell'utente aggressivo, al fine di promuovere ambienti di lavoro più sicuri e resilienti.

Parole chiave: Scortesia, aggressione verbale, aggressione fisica, professionisti socio-sanitari, benessere occupazionale, auto-efficacia emotiva, analisi dei profili latenti, modelli di equazione strutturali.

La “cultura organizzativa insana” post pandemia: effetti della leadership tossica e il ruolo dei comportamenti incivili sulla giustizia organizzativa percepita in lavoratori del contesto sanitario

Scalera Antonella Alba¹, Celi Annalisa¹

¹Università degli Studi di Bari Aldo Moro

Introduzione. Le organizzazioni sanitarie oggi ereditano le conseguenze della pandemia e gli effetti si possono osservare sia sulla gestione del paziente che sulla gestione dei lavoratori. Studi recenti hanno dimostrato che la pandemia ha riportato, in alcuni casi, risvolti negativi sulla gestione, diffondendo nel settore sanitario, una leadership “tossica e disfunzionale” (Akinyele & Chen, 2024): uno stile di leadership che influenza negativamente la percezione di giustizia organizzativa percepita dai lavoratori e alimenta una cultura organizzativa insana (Harris e Jones, 2018), a discapito di una leadership etica e supportiva che promuova benessere e produttività (Rasool et al. 2021).

Obiettivi. Lo studio mira a indagare la relazione tra leadership tossica (auto-promozione, supervisione abusiva, imprevedibilità, narcisismo, leadership autoritaria) e la giustizia percepita, analizzando il ruolo interveniente in tale relazione della variabile legata ai comportamenti incivili sul lavoro.

Metodo. Il campione di partecipanti consta di 136 lavoratori e i dati sono stati analizzati attraverso il software SPSS Model 4.

Risultati. I risultati mostrano un effetto indiretto significativo dei comportamenti incivili, interveniente parzialmente nella relazione diretta tra leadership tossica e giustizia organizzativa percepita.

Limiti. La natura cross-section e l’uso di misure self-report hanno limitato conclusioni strettamente causali.

Aspetti innovativi. Lo studio conferma l’evidenza presente in letteratura circa gli effetti negativi controproducenti di uno stile manageriale disfunzionale, produttivo di comportamenti incivili e percezioni di ingiustizia. I risultati dimostrano pertanto, la necessità di intervenire nei contesti sanitari con l’implementazione di modelli di gestione delle risorse umane e della leadership che risanino le conseguenze negative lasciate dalla pandemia e promuovano benessere alla luce dei cambiamenti tecnologici e organizzativi.

Parole chiave: Leadership tossica, Comportamenti incivili, Giustizia organizzativa.

Playful Work Design e conseguenze positive nel contesto lavorativo: una network analysis

Flavio Urbini¹, Emanuela Caracuzzo¹, Antonino Callea¹

¹Università Lumsa di Roma, Dipartimento di Scienze Umane

Introduzione. I rapidi e costanti cambiamenti nel mondo del lavoro spingono gli individui a intraprendere iniziative personali per migliorare l'adattamento persona-lavoro. Tra le strategie di riprogettazione del lavoro, recentemente è stato riconosciuto un ruolo importante al playful work design (PWD), che può essere definito come il processo attraverso il quale i dipendenti creano proattivamente condizioni all'interno delle attività lavorative che promuovano piacere e sfida senza modificare la progettazione del lavoro stesso. Il PWD è empiricamente distinto in due dimensioni: designing fun e designing competition.

Obiettivi. Sulla base del modello job demands-resources, l'obiettivo principale di questo studio è quello di esplorare attraverso una network analysis le associazioni tra le variabili maggiormente studiate finora in relazione al PWD e le sue dimensioni, ossia: work engagement, job crafting, flow at work, task performance, e personalità proattiva.

Metodo. Il campione è composto da 466 lavoratori italiani ben bilanciati per genere (50.3% donne) e classi di età. L'EBICglasso è stato applicato alla matrice di correlazione parziale.

Risultati. La struttura della rete ha rivelato che le dimensioni del PWD erano posizionate perifericamente, mentre il job crafting rappresentava il nodo centrale della rete. Designing competition è emerso come uno dei mediatori chiave all'interno della rete. Inoltre, è emerso il ruolo preminente del designing competition rispetto al designing fun, in relazione alla forza e alla direzione delle associazioni.

Limiti. Il campionamento di convenienza e le caratteristiche del campione limitano la possibilità di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. Nonostante la costante crescita della ricerca sulle PWD negli ultimi anni, le sue relazioni con altre variabili sono state studiate solo con tecniche deduttive. Al contrario, può essere utile esaminare le interconnessioni tra le variabili attraverso una tecnica metodologica innovativa sviluppata nell'ultimo decennio: la network analysis.

Parole chiave: Playful Work design, Outcome lavorativi positivi, Network analysis.

L'impatto dell'IA generativa nella professione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Fabio Corona¹, Gianfranco Cicotto², Sergio Sangiorgi³

¹*Università degli Studi di Cagliari, Dipartimento di Scienze economiche e aziendali*

²*Università Telematica Mercatorum, Economia, Roma*

³*Università di Bologna, Alma Mater Studiorum, Psicologia*

Introduzione. L'adozione crescente dell'intelligenza artificiale generativa (GenIA) nei contesti professionali pone nuove sfide alla pratica della psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Se da un lato gli strumenti IA promettono efficienza e innovazione, dall'altro generano interrogativi etici, deontologici e formativi, influenzando rappresentazioni, vissuti e disposizioni all'uso da parte degli psicologi. Tuttavia, la letteratura empirica sulla percezione dell'integrazione dell'IA nella professione psicologica, specie nel contesto italiano, risulta ancora limitata.

Obiettivi. Esplorare il modo in cui psicologi e psicologhe del lavoro percepiscono e utilizzano l'IA generativa nella propria pratica, con attenzione a somiglianze e differenze rispetto ad altri ambiti professionali.

Metodo. È stato utilizzato un disegno misto: un questionario (N = 344) e 22 interviste strutturate. Il questionario e le interviste hanno rilevato percezioni, atteggiamenti, utilizzo, impatto emotivo e disponibilità alla formazione. Le analisi quantitative (ANOVA, χ^2) hanno esplorato differenze tra psicologi del lavoro e di altri ambiti. L'analisi qualitativa è stata condotta tramite content analysis (Schreier, 2012).

Risultati. Nella professione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni si riportano una maggiore apertura all'uso dell'IA generativa, accompagnata da consapevolezza critica e minori riserve rispetto all'impatto futuro. In altri ambiti della psicologia si esprimono maggiori preoccupazioni, con un focus su sicurezza, controllo e relazione con l'utenza. Le interviste confermano questi pattern, evidenziando una visione trasformativa e un orientamento all'apprendimento continuo più marcato nei professionisti del lavoro.

Limiti. La natura cross-sezionale e la numerosità campionaria relativamente contenuta richiedono cautela nell'estensione dei risultati.

Aspetti innovativi. Il contributo si distingue per l'approccio empirico applicato a un tema emergente e rilevante, ancora scarsamente indagato con metodologie quantitative e qualitative combinate. Le implicazioni si estendono alla pratica manageriale e alla progettazione di ambienti lavorativi psicologicamente sicuri, in cui la psicologia del lavoro e delle organizzazioni può agire come facilitatore della transizione tecnologica.

Parole chiave: Intelligenza artificiale, Psicologia del lavoro, Pratica professionale.

La parametrizzazione delle competenze trasversali nei procedimenti concorsuali della PA

Gianfranco Cicotto¹

¹Università Telematica Mercatorum, Economia, Roma

Introduzione. Il framework delle competenze trasversali (DM 123/2023) richiede alla Pubblica Amministrazione strumenti valutativi efficaci per selezionare il personale in modo equo e trasparente. Tuttavia, la traduzione di queste linee guida in procedure operative resta in gran parte indefinita, specialmente nel tradurre i giudizi qualitativi in indicatori quantitativi attendibili e confrontabili.

Obiettivi. Proporre un modello per la valutazione parametrica delle competenze trasversali, applicato in diversi contesti concorsuali pubblici, concepito per garantire trasparenza, tracciabilità e coerenza tra profilo selezionato e requisiti richiesti, nonché per rispondere in modo documentabile ad eventuali contenziosi, in linea con i principi di imparzialità e motivazione dell'azione amministrativa.

Metodo. Sono stati analizzati i dati relativi a 21 procedure concorsuali, riguardanti differenti profili. Le prove di selezione includevano test psicoattitudinali, colloqui strutturati e prove di gruppo. L'analisi statistica ha stimato l'effetto combinato delle variabili predittive.

Risultati. La correlazione tra numero di metodi e soddisfazione degli enti è risultata molto forte (Spearman $\rho = 0.84$, $p < .001$; Kendall $\tau = 0.76$, $p < .001$). Le prove di gruppo hanno mostrato la relazione più forte con l'esito occupazionale desiderato. I risultati mostrano che il livello di soddisfazione espresso dagli enti non è funzione della posizione messa a bando ma della qualità strutturale del processo selettivo.

Limiti. Tra i limiti del contributo si evidenziano l'assenza di un gruppo di confronto, la natura non probabilistica del campione e la mancanza di una comparazione sistematica con altri modelli valutativi.

Aspetti innovativi. L'elemento innovativo del contributo risiede nell'elaborazione di un metodo per la parametrizzazione delle competenze trasversali nei procedimenti concorsuali, rendendo confrontabili, scalabili e tracciabili i livelli di possesso dei requisiti oggetto di valutazione rispondendo ai requisiti di trasparenza e verificabilità propri dell'amministrazione pubblica.

Parole chiave: Competenze trasversali, test psicoattitudinali, concorsi pubblici.

Esplorare l'impatto dell'IA sulla sicurezza psicologica nel lavoro: primi risultati di un'indagine nazionale

Sandro Furlan Radivo¹, Gianfranco Cicotto², Sergio Sangiorgi³

¹*Freelancer, Bologna*

²*Università Telematica Mercatorum, Economia, Roma*

³*Alma Mater Studiorum, Università di Bologna, Psicologia*

Introduzione. L'introduzione di tecnologie basate sull'intelligenza artificiale (IA) nei contesti organizzativi rappresenta una trasformazione paradigmatica, con potenziali effetti tanto sulle performance quanto sul benessere psicosociale. In questo scenario, la sicurezza psicologica – definita come percezione di inclusione, libertà espressiva e assenza di ritorsione per l'errore (Edmondson et al., 2004; Clark, 2020) – si configura come una risorsa critica, ancora poco indagata rispetto alla diffusione delle tecnologie intelligenti. Sebbene la letteratura più recente (Bankins et al., 2024; Sadeghi, 2024) inizi a porre attenzione alle implicazioni dell'IA per il lavoro umano, rimane lacunosa l'evidenza empirica raccolta direttamente nei contesti organizzativi.

Obiettivi. La ricerca si propone di esplorare la relazione tra familiarità e atteggiamento verso i sistemi di IA e le tre dimensioni della sicurezza psicologica: cognitiva, affettiva e relazionale.

Metodo. È stato adottato un disegno quantitativo cross-sezionale. Il questionario, costruito ad hoc sulla base della letteratura, ha indagato tre dimensioni della sicurezza psicologica (cognitiva, emotiva e relazionale), nonché il livello di conoscenza e l'atteggiamento verso i sistemi di IA. Il campione, composto da 200 partecipanti, è stato reclutato a livello nazionale. Le analisi statistiche hanno incluso verifiche di affidabilità, analisi fattoriale esplorativa e clustering.

Risultati. I dati evidenziano come livelli elevati di conoscenza e atteggiamenti positivi verso l'IA si associno a maggior percezione di sicurezza psicologica, specie nella dimensione relazionale. I profili con bassa familiarità manifestano invece vissuti di disorientamento e vulnerabilità.

Limiti. La natura cross-sezionale e la numerosità campionaria relativamente contenuta richiedono cautela nell'estensione dei risultati.

Aspetti innovativi. Il contributo si distingue per l'approccio empirico applicato a un tema emergente e rilevante, ancora scarsamente indagato con metodologie quantitative. Le implicazioni si estendono alla pratica manageriale e alla progettazione di ambienti lavorativi psicologicamente sicuri, in cui lo psicologo del lavoro può agire come facilitatore della transizione tecnologica.

Parole chiave: Sicurezza psicologica, Intelligenza artificiale, Contesti organizzativi.

ADHD e disoccupazione: il peso delle comorbidità e dei fattori protettivi - una revisione narrativa

Martina Pastorelli¹, Alessandro Mancini¹, Michele Scandola¹, Andrea Ceschi¹, Riccardo Sartori¹

¹Università di Verona, Dipartimento di Scienze Umane

Introduzione. Il disturbo da deficit di attenzione e iperattività (ADHD) è una condizione del neurosviluppo che può persistere in età adulta, influenzando profondamente il funzionamento psicosociale, in particolare in ambito lavorativo. Nonostante l'aumento dell'interesse per l'ADHD nell'adulto, resta limitata la comprensione delle sue implicazioni occupazionali, specialmente in relazione a fattori contestuali e disturbi in comorbidità.

Obiettivi. La presente narrative review mira a sintetizzare le evidenze disponibili sulla relazione tra ADHD in età adulta ed esiti occupazionali, approfondendo il ruolo delle comorbidità psichiatriche e dei fattori protettivi.

Metodo. È stata condotta una revisione narrativa della letteratura scientifica recente, privilegiando studi empirici basati su dati oggettivi (registri amministrativi e banche dati sanitarie), con particolare attenzione alla produzione scandinava, nota per la qualità dei dati clinici e sociooccupazionali.

Risultati. Le evidenze mostrano che gli adulti con ADHD sono maggiormente soggetti a disoccupazione, instabilità lavorativa, assenze prolungate per malattia ed esclusione dal mercato del lavoro. Le comorbidità psichiatriche, in particolare ansia, depressione e uso di sostanze, aggravano significativamente gli esiti occupazionali. Un livello di istruzione superiore si conferma come un importante fattore protettivo, sebbene non sia chiaro se tale traguardo sia accessibile anche ai soggetti con sintomi connessi al disturbo dell'ADHD più marcati. Alcuni studi suggeriscono inoltre un possibile effetto moderatore della stabilità relazionale.

Limiti. Dato che il lavoro si configura come una narrative literature review, non è stata effettuata una valutazione sistematica della qualità metodologica degli studi inclusi. Inoltre, la generalizzabilità dei dati scandinavi ad altri contesti culturali e occupazionali resta da verificare.

Aspetti innovativi. L'utilizzo di dati oggettivi su larga scala, raramente impiegati nella letteratura precedente, consente una visione più affidabile e approfondita dell'impatto dell'ADHD in età adulta sul funzionamento lavorativo, supportando lo sviluppo di interventi mirati e basati su evidenze empiriche.

Parole chiave: ADHD; Occupazione; ADHD in età adulta.

Microaggressioni sessiste e comportamenti non etici sul lavoro: il ruolo mediato dell'autocompassione e il doppio effetto moderatore di misoginia interiorizzata e supporto organizzativo percepito

Silvia Platania¹, Claudio Maggi¹, Marcello Boccadamo¹, Paola Spagnoli², Carmela Buono³

¹Università degli studi di Catania

²Università degli Studi della Campania Luigi Vanvitelli

³Università Mercatorum

Introduzione. Nonostante l'adozione di politiche formali per promuovere l'uguaglianza di genere, molte donne continuano a subire microaggressioni sessiste sul posto di lavoro.

Obiettivi. Queste forme sottili ma persistenti di discriminazione possono avere conseguenze psicologiche e comportamentali rilevanti, influenzando il benessere individuale e la condotta professionale. Il presente studio si propone di esaminare la relazione tra microaggressioni sessiste e comportamenti non etici sul lavoro, esplorando i meccanismi psicologici che ne mediano e moderano l'effetto.

Metodo. Attraverso un'indagine condotta su un campione di 496 donne lavoratrici, è stato testato un modello di mediazione moderata doppia, in cui l'autocompassione funge da mediatore tra le microaggressioni e i comportamenti non etici. Inoltre, il modello include due variabili moderatrici: la misoginia interiorizzata, che modera la relazione tra microaggressioni e autocompassione, e il supporto organizzativo percepito, che modera il legame tra autocompassione e comportamenti non etici.

Risultati. I risultati attesi suggeriscono che le microaggressioni aumentano la probabilità di comportamenti controproducenti sul lavoro attraverso una riduzione dell'autocompassione. Tuttavia, tale effetto indiretto è più marcato nelle donne con alti livelli di misoginia interiorizzata, mentre può essere attenuato dalla percezione di un supporto organizzativo elevato.

Aspetti innovativi. Questi risultati offrono nuovi spunti teorici e pratici per comprendere le dinamiche psicosociali che compromettono l'efficacia delle politiche di inclusione e per sviluppare interventi organizzativi mirati a promuovere il benessere e l'etica lavorativa femminile.

Parole chiave: Microaggressioni; sessismo; misoginia; supporto organizzativo.

Etica, cura e identità: uno studio qualitativo fenomenologico sul vissuto professionale dei deathcare workers

Mateus Eduardo Romão¹, Ilaria Setti¹ and Serena Barello^{1,2}

¹WHYPsy Lab, Department of Brain and Behavioral Sciences, University of Pavia

²IRCCS Mondino Foundation, Pavia

Introduzione. I deathcare workers, ovvero coloro che operano nella gestione della morte, affrontano quotidianamente contenuti emotivamente intensi. Tali esperienze influenzano la costruzione dell'identità professionale, il benessere psicologico e l'engagement lavorativo. Tuttavia, la letteratura ha trascurato le rappresentazioni soggettive di questi ruoli.

Obiettivi. Questo studio esplora l'identità professionale dei deathcare workers, con attenzione alle dimensioni etiche, simboliche ed emotive che caratterizzano la loro professionalità.

Metodo. È stato adottato un disegno qualitativo ispirato all'Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Sono state condotte 46 interviste semi-strutturate con operatori italiani attivi in medicina legale, cure palliative, onoranze funebri e servizi cimiteriali. I partecipanti, eterogenei per genere, età e anzianità, sono stati selezionati per il loro coinvolgimento diretto in uno di questi ambiti. Le interviste, trascritte integralmente, sono state analizzate seguendo le fasi canoniche dell'IPA.

Risultati. Dall'analisi è emerso un tema trasversale: "Essere (in)visibili: l'identità professionale tra valore percepito e riconoscimento sociale negato", che evidenzia la tensione tra l'investimento etico-simbolico dei partecipanti e la marginalità sociale dei loro ruoli. Il tema si declina in quattro sottotemi: custodi della verità (medicina legale), accompagnatori empatici (cure palliative), artigiani del rito (onoranze funebri), guardiani della memoria (servizi cimiteriali). L'identità professionale emerge come risorsa di senso e coping rispetto allo stigma e all'invisibilità.

Discussione. Questi ruoli, pur essendo socialmente poco riconosciuti, si fondano su un forte investimento simbolico, morale e relazionale.

Aspetti innovativi. È il primo studio IPA a esplorare trasversalmente figure professionali del settore deathcare, offrendo una lettura etica e simbolica delle identità che vi si costruiscono.

Parole chiave: Deathcare workers; identità professionale, interpretative phenomenological analysis.

L'ibridazione professionale nei contesti sociosanitari: il progetto “Caregiver Bergamo - Accanto a chi si prende cura”

Giosuè Ruggeri¹, Maddalena Gambirasio², Giuseppe Scaratti³

¹PhD student, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo, Italia & ATS Bergamo, Dipartimento Reti Sociali

²Research Fellow, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

³Full professor, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo

Nel contesto contemporaneo, caratterizzato da una crescente complessità sociale e organizzativa, il lavoro sociosanitario richiede l'emergere di forme professionali capaci di superare i confini disciplinari tradizionali. Il presente contributo esplora come il concetto di professionalità ibrida rappresenti una risposta efficace alla molteplicità dei bisogni nel settore del caregiving familiare, dove gli operatori sociali si trovano a gestire contemporaneamente aspetti psicologici, clinici ed economici. Attraverso un approccio di Action Research, sviluppato all'interno del progetto “Caregiver Bergamo – Accanto a chi si prende cura”, promosso da ATS Bergamo, la ricerca ha coinvolto enti pubblici e privati in un processo riflessivo e dialogico volto a comprendere e sostenere le trasformazioni identitarie dei professionisti del settore. L'indagine si è articolata in tre fasi: raccolta qualitativa di dati tramite interviste e focus group con operatori e caregiver; cicli di riflessione condivisa tra ricercatori e pratici; analisi delle competenze emergenti. I risultati evidenziano come l'ibridazione professionale favorisca un miglioramento della qualità del servizio, promuovendo una visione integrata tra formale e informale e contribuendo alla costruzione di un welfare territoriale più sostenibile. Il contributo evidenzia inoltre i limiti legati alla specificità del contesto studiato, ma sottolinea la trasferibilità del modello proposto in altri ambiti simili. L'aspetto innovativo risiede nella co-costruzione di pratiche trasformatrici, capaci di valorizzare le competenze ibride degli operatori, contribuendo così allo sviluppo di organizzazioni più flessibili, inclusive e orientate al benessere delle persone.

Parole chiave: Professionalità ibride, Ricerca-azione, Caregiving familiare.

Navigating the Healthcare Workplace as LGBTQ+: A Systematic Review of Well-Being, Challenges, and Support Mechanisms

Cristina Giovanelli¹, Rubinia Celeste Bonfanti², Sara Peluzzi³, Stefano Ruggieri⁴, Gabriele Giorgi⁵

¹*Università Europea di Roma*

²*Università degli Studi di Palermo*

³*Business@Health lab*

⁴*Università degli Studi di Palermo*

⁵*Università Europea di Roma*

Introduzione. Nel contesto delle professioni sanitarie, l'identità personale influenza profondamente l'esperienza lavorativa. Le persone che si identificano come LGBTQ+ e lavorano nel settore sanitario affrontano difficoltà come discriminazione, inclusività limitata e stress; condizioni che influenzano negativamente il benessere psicologico.

Obiettivi. Nonostante l'aumento dell'attenzione sui temi legati alla diversità e inclusione, permangono lacune nella letteratura che impediscono la definizione di un quadro completo dei risultati empirici sulle esperienze legate al funzionamento organizzativo dei professionisti sanitari LGBTQ+. Questa revisione sistematica ha lo scopo di analizzare criticamente la letteratura che indaga la relazione tra fattori legati all'identità LGBTQ+ e gli aspetti psicologici relativi al funzionamento organizzativo nei contesti sanitari.

Metodi. La revisione ha incluso studi cross-sectional e longitudinali condotti con metodologie quantitative. Diciotto studi hanno soddisfatto i criteri di inclusione (n = 6382).

Risultati. I risultati hanno evidenziato associazioni tra i fattori legati all'identità LGBTQ+ e gli esiti di natura organizzativa (ad esempio la performance lavorativa), e il benessere individuale (come la soddisfazione professionale). Questa revisione offre una lettura complessiva della letteratura esistente e approfondisce la comprensione delle criticità presenti nei modelli teorici relativi alla gestione della diversità, all'inclusione lavorativa e alla valorizzazione della diversità.

Limiti. I limiti riguardano l'eterogeneità metodologica degli studi inclusi e la prevalenza di disegni cross-sectional.

Aspetti innovativi. Lo studio si distingue per essere tra i primi a sintetizzare in modo sistematico le evidenze empiriche sugli aspetti psicologici legati al funzionamento organizzativo dei professionisti sanitari LGBTQ+.

Parole chiave: LGBTQ+; health professionals; Workplace discrimination; Job satisfaction.

Formazione e segnali deboli: il ruolo dell'apprendimento organizzativo per la sicurezza dei lavoratori negli ospedali

Ivaldi, M.¹, Callari, T.C.², Bracco, F.¹

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova

²School of Engineering, University of Birmingham, Birmingham, UK

Nei contesti ospedalieri si riconosce sempre più l'importanza di adottare approcci proattivi alla sicurezza, sfruttando i segnali deboli: anomalie o difficoltà operative che, se riconosciute, permettono di prevenire incidenti. Negli ospedali, i segnali deboli sono frequenti nell'operatività, ma i sistemi di segnalazione, focalizzati su incidenti e quasi incidenti, raramente li registrano.

Poiché la formazione può sostenere l'apprendimento organizzativo, soprattutto se valorizza l'esperienza operativa e non solo la trasmissione di conoscenze, questo studio condotto negli ospedali italiani indaga il ruolo della formazione nel favorire l'apprendimento organizzativo attraverso i segnali deboli.

In Italia, la formazione sulla sicurezza sul lavoro negli ospedali si concentra principalmente su insegnare procedure e regole per ridurre il rischio ed è spesso erogata da Responsabili e Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), che gestiscono anche la sicurezza. Una parte formativa minore affronta competenze non tecniche, come comunicazione e consapevolezza situazionale, ed è affidata a consulenti esterni all'ospedale.

Programmi specifici sui segnali deboli sono rari, sia per formatori interni sia esterni. Tuttavia, la formazione riunisce lavoratori con esperienza operativa, offrendo spazi di confronto e può quindi essere un'occasione per far emergere queste informazioni.

Metodologicamente, sono state condotte interviste semi-strutturate a RSPP e ASPP di undici ospedali italiani e a sette formatori esterni per le competenze non tecniche. L'analisi ha seguito il metodo di Grounded Theory, secondo il filone costruttivista di Charmaz (2014).

Dai risultati, la formazione, pur non pensata per questo scopo, favorisce l'emersione di segnali deboli. I formatori interni mirano a raccogliarli e intervenire direttamente se necessario; gli esterni mirano a stimolare riflessioni collettive. Il primo obiettivo promuove l'azione, il secondo la consapevolezza. Pur non generalizzabili, i risultati contribuiscono ai modelli di apprendimento organizzativo basati sui segnali deboli, come quello di Brizon e Wybo (2009), e indicano la necessità di integrare i due obiettivi.

Parole chiave: Training, weak signals, workplace learning.

Validità predittiva della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS): risultati di uno studio longitudinale

Francesco Marcatto¹, Diana Carbone¹, Debora Bertolini¹

¹Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

Introduzione. Comprendere e prevedere il turnover volontario dei lavoratori è una priorità per le organizzazioni. Per poter identificare i fattori antecedenti di questo fenomeno, è necessario poter disporre di strumenti di misura adeguati.

Obiettivi. Questo studio longitudinale è stato condotto per testare la validità predittiva dell'Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS), una scala sviluppata recentemente (Bertolini & Marcatto, in press) per misurare l'intenzione di cambiare lavoro, che è nota essere il miglior predittore del turnover effettivo. A differenza degli strumenti già esistenti, che valutano l'intensità dell'intenzione a cambiare lavoro, la OTIS permette di identificare a che punto del processo stadiale di turnover intention (Mobley et al., 1978) siano i lavoratori

Metodo. La raccolta dati si è svolta in tre fasi: T0 (N=303), T1 a 6 mesi (N=208), T2 a 12 mesi (N=147). In ogni fase sono stati somministrati la OTIS, una misura classica di turnover intention, e misure di work engagement, stress lavoro-correlato e soddisfazione lavorativa. A T1 e T2 è stato rilevato anche il turnover effettivo nei sei mesi precedenti.

Risultati. Analisi di regressione logistica e curve ROC hanno evidenziato che la OTIS predice significativamente il turnover effettivo, spiegando una quota di varianza maggiore rispetto alla misura classica di turnover intention. La path analysis ha evidenziato l'ottimo adattamento di un modello in cui stress lavoro-correlato, work engagement e soddisfazione lavorativa influenzano l'intenzione di turnover (misurata dalla OTIS), che a sua volta predice il comportamento di turnover.

Limiti. Il principale limite di questo studio è rappresentato dall'attrito, comunque fisiologico negli studi longitudinali, nella partecipazione tra le tre fasi.

Aspetti innovativi. La OTIS rappresenta un approccio innovativo alla valutazione della turnover intention, più aderente alla natura processuale del fenomeno rispetto agli strumenti tradizionalmente usati in letteratura, permettendo quindi di cogliere le sfumature del processo decisionale che precede l'abbandono del lavoro.

Parole chiave: Turnover intention; Ordinal Turnover Intention Scale; strumenti psicometrici; validazione; studio longitudinale.

Essere strategici dall'interno: il ruolo delle percezioni e del coinvolgimento nel cambiamento della funzione HR

Paolo Mastore¹, Diletta Gazzaroli¹

¹Università Cattolica del Sacro Cuore, Psicologia, Milano

Introduzione. Negli ultimi vent'anni, le funzioni HR stanno assumendo un ruolo sempre più centrale all'interno delle grandi organizzazioni, spinte a ristrutturare questo dipartimento per renderlo più influente e integrato nella strategia aziendale. In questo contesto, una multinazionale di consulenza ha avviato un importante processo di cambiamento organizzativo finalizzato a rafforzare la funzione HR. Alla base del processo vi è il coinvolgimento attivo di tutti i membri del dipartimento HR, chiamati a contribuire al cambiamento.

Obiettivo. Lo studio analizza come i membri del team recruiting del dipartimento HR vivono e interpretano il cambiamento organizzativo in corso, con l'obiettivo di comprendere il ruolo che le percezioni e le pratiche quotidiane giocano nel rafforzare l'allineamento strategico della funzione HR.

Metodo. Lo studio, attualmente in corso, adotta un approccio qualitativo longitudinale. La prima fase di raccolta dati si è svolta all'inizio del 2025 e ha coinvolto 18 partecipanti nei focus group, principalmente appartenenti ai livelli più operativi del team, e 7 interviste individuali condotte con manager e coordinator. È prevista una seconda rilevazione all'inizio del 2026, al fine di monitorare l'evoluzione delle percezioni nel tempo. I dati raccolti sono analizzati attraverso thematic analysis con il supporto del software NVivo, garantendo rigore e sistematicità nel processo interpretativo.

Risultati. L'analisi evidenzia come l'obiettivo del cambiamento organizzativo sia riconosciuto e condiviso dai membri del team recruiting, che ne apprezzano in particolare la componente di innovazione digitale. Tuttavia, la percezione di un reale aumento del ruolo strategico rimane ancora lontana. I sentimenti verso la leadership sono ambivalenti, con una generale criticità nei confronti delle nuove figure introdotte nell'ambito della riorganizzazione, in particolare verso gli HR Business Partner. Pur apprezzando l'idea di una maggiore collaborazione e il coinvolgimento nelle attività di ristrutturazione, emerge una generale frustrazione legata alla difficoltà nel tradurre le iniziative in risultati concreti.

Parole chiave: Change management, Human Resource Management, Strategic HR, Employee Engagement.

Profili di rischio e antecedenti della turnover intention: uno studio in un'azienda di trasporto pubblico

Diana Carbone¹, Andrea Colabucci², Francesco Marcatto¹

¹*Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste*

²*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Trieste*

Introduzione. Il turnover volontario rappresenta tutt'oggi una sfida particolarmente importante per le organizzazioni, a causa del valore strategico del capitale umano e del costo della sostituzione di dipendenti. Identificare precocemente gli antecedenti del turnover volontario permetterebbe interventi correttivi per ridurre il turnover volontario e migliorare al contempo le condizioni di lavoro del personale.

Obiettivi. L'obiettivo della ricerca è di identificare i fattori antecedenti della turnover intention nei dipendenti di un'azienda di trasporto pubblico del Nord-Est Italia.

Metodo. 131 dipendenti dell'azienda di trasporto hanno risposto a un questionario online che comprendeva, oltre a una scala di turnover intention, diverse misure di possibili antecedenti, tra cui soddisfazione lavorativa, stress lavoro-correlato, work-engagement, significato del lavoro, responsabilità lavorativa e sicurezza sul lavoro.

Risultati. L'analisi della regressione multipla ha evidenziato come la soddisfazione per i supervisori, lo stress lavoro-correlato, il work engagement, il significato del lavoro e l'età sono risultati predittori significativi della turnover intention. La latent profile analysis ha consentito di identificare due profili di lavoratori, uno caratterizzato da bassi livelli di work engagement e significato del lavoro e alti livelli di stress lavoro-correlato (profilo 1), l'altro caratterizzato da alti livelli di work engagement e significato del lavoro e bassi livelli di stress lavoro-correlato (profilo 2). I lavoratori appartenenti al profilo 1 presentavano livelli di turnover intention significativamente più alti rispetto al profilo 2, inoltre avevano punteggi più bassi nella soddisfazione per i supervisori e un maggior tasso di lavoro a turni.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non permette di inferire nessi causali tra i costrutti indagati.

Aspetti innovativi. La latent profile analysis ha permesso di identificare i profili di lavoratori a elevato rischio turnover e le variabili legate all'appartenenza a questi profili, permettendo quindi interventi organizzativi più mirati alla riduzione della turnover intention e al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Parole chiave: Turnover intention, trasporto pubblico, work engagement, significato del lavoro, stress lavoro-correlato, lavoro a turni, latent profile analysis.

The Mediating Role of Career Calling on the Relation between Person-Environment Fit and Organizational Identification

Sophie Gerdel¹, Manuel Teresi², Stefano Pagliaro², Massimiliano Barattucci¹

¹*University of Bergamo, Department of Human and Social Sciences*

²*University of Studies G. d'Annunzio Chieti and Pescara*

Introduzione. Questo studio indaga come il career calling media la relazione tra il person-environment (P-E) fit—che include il fit con organizzazione, lavoro e supervisore—e l'identificazione organizzativa (OI). Basandoci sulle teorie dell'identità sociale e del fit, proponiamo che l'allineamento percepito tra individuo e contesto lavorativo favorisca un senso di calling, che a sua volta rafforza l'identificazione con l'organizzazione.

Obiettivi. Sebbene ricerche precedenti abbiano evidenziato esiti positivi del P-E fit e del calling (es. Duffy et al., 2019) e del P-E fit e OI (es. Vough, 2012), è ancora poco chiaro come il fit generi un calling e i suoi effetti sull'OI. Adottando una concezione multidimensionale del P-E fit, questo studio mira a identificare il calling come meccanismo psicologico chiave che collega il fit all'identificazione organizzativa.

Metodo. Tutte le ipotesi sono state preregistrate sull'OSF. Lo studio longitudinale, articolato in tre ondate, terminerà ad agosto. Un'analisi di potenza a priori ha indicato che 200 partecipanti sono sufficienti per rilevare un effetto indiretto piccolo ($\beta = .12$) con potenza del 95%. Al T1 sono state raccolte 400 risposte da dipendenti full-time in USA e UK.

Risultati. I risultati finali includeranno tutte e tre le ondate, ma analisi preliminari mostrano che il calling media parzialmente la relazione tra person-organization fit e OI, con un effetto diretto di $\beta = 0.40$ ($p < .001$) e un effetto indiretto via calling di $\beta = 0.18$ ($p < .001$).

Limiti. Nonostante il disegno rigoroso e preregistrato, l'uso esclusivo di self-report può introdurre bias. Inoltre, il campione è limitato a dipendenti full-time di USA e UK, riducendo la generalizzabilità.

Aspetti innovativi. I risultati offrono una comprensione più approfondita di come il senso di scopo al lavoro sia influenzato dal fit contestuale che, a sua volta, rafforza l'identificazione con l'organizzazione.

Parole chiave: identificazione organizzativa, career calling, person-environment fit, studio longitudinale.

Oltre la pratica: misurare la riflessività sulle emozioni, profili e relazione con il trasferimento dell'apprendimento

Eleonora Cova¹, Maria Luisa Farnese¹, Ferdinando Paolo Santarpia¹

¹Sapienza Università di Roma

La riflessività è la capacità metacognitiva di interrogarsi, esplorare, rivedere gli eventi e prendere decisioni efficaci, spesso diverse da quelle abituali. La letteratura si è concentrata sulla riflessività applicata al dominio delle pratiche, trascurando la relazione tra riflessività ed emozioni, elementi chiave della vita organizzativa. Solo pochi studi qualitativi suggeriscono che la riflessività possa agire anche sulle emozioni, senza valutarne l'impatto.

Questo studio mira a definire operativamente il costrutto di riflessività sulle emozioni e a sviluppare una scala affidabile, testandone la validità discriminante e concorrente. Inoltre, esplora se e in che modo differenti profili riflessivi siano associati a differenti livelli di trasferimento dell'apprendimento. Sulla base della letteratura esistente, abbiamo sviluppato una scala, composta da 9 item, che rileva come le persone utilizzano la riflessività sulle emozioni e come essa incida sulle emozioni sia nelle situazioni ordinarie che durante eventi critici sul luogo di lavoro. Per testare questa scala, abbiamo condotto uno studio su 609 allievi agenti di polizia penitenziaria. Successivamente è stata condotta una Latent Profile Analysis (LPA).

I risultati hanno confermato le buone proprietà psicometriche della scala, la sua distinzione rispetto alla riflessività sulle pratiche e la validità concorrente rispetto a diversi esiti. Inoltre, i profili riflessivi individuati risultano associati a differenti livelli di trasferimento dell'apprendimento.

Sono necessari ulteriori studi per esplorare il potenziale di applicazione della scala in contesti e culture differenti ed è inoltre necessario approfondire l'analisi di molteplici profili su campioni diversi. La riflessività sulle emozioni è una competenza chiave per la gestione delle emozioni nel contesto lavorativo, in particolare in contesti dove la gestione delle emozioni è parte del lavoro. La scala rappresenta uno strumento quantitativo utile per valutarla. Inoltre, l'approccio person-centered adottato tramite LPA consente di cogliere la complessità della riflessività, offrendo nuove chiavi interpretative per comprenderne il ruolo nei processi di apprendimento.

Parole chiave: Riflessività, emozioni, scala, latent profile analysis.

Comportamenti che potenziano i team e Organizational Citizenship Behaviours: il Playful Work Design come meccanismo psicologico

Tommaso Pompili¹, Emanuela Caracuzzo¹, Antonino Callea¹, Flavio Urbini¹

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA di Roma

Introduzione. Recentemente è stato introdotto il concetto di Team Boosting Behaviours (TBBs), definito come il processo messo in atto dai dipendenti per migliorare umore, energia e unione nel lavoro di squadra. Ad oggi, la letteratura precedente ha indagato soltanto gli effetti dei TBBs sulle task performance.

Obiettivi. Sulla base della Trait Activation Theory (TAT), il presente contributo indaga il ruolo di mediatore delle due dimensioni del Playful Work Design (PWD), Designing Fun e Designing Competition, nella relazione tra TBBs e Organizational Citizenship Behaviours (OCBs; altruismo, coscienziosità e virtù civica).

Metodo. Hanno partecipato alla survey online 426 lavoratori di cui il 42,3% di uomini e il 57,7% di donne provenienti sia dal settore pubblico (65%) che dal privato (35%), prevalentemente di età compresa tra i 26 e i 35 anni con contratto a tempo indeterminato. Le ipotesi sono state testate mediante modelli di equazioni strutturali tramite il software MPlus.

Risultati. I TBBs predicono in modo significativo sia il Designing Fun che il Designing Competition. Inoltre, Fun ha effetti significativi ma negativi sulla coscienziosità e sulla virtù civica, mentre Competition ha effetti positivi sulla coscienziosità e sulla virtù civica. Infine, Fun e Competition mediano parzialmente gli effetti positivi dei TBBs sulla coscienziosità e sulla virtù civica.

Limiti. Il disegno cross-sectional e le caratteristiche del campione limitano la possibilità di generalizzare i risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio fa luce sui comportamenti individuali che potenziano i team e sul rapporto che questi hanno sia con il PWD che con i Comportamenti di Cittadinanza Organizzativa. Inoltre indaga variabili ancora poco esplorate nell'ambito della letteratura scientifica e approfondisce il meccanismo psicologico per il quale, i lavoratori che usano Competition con sé stessi, tendono ad essere più coscienti e rispettosi verso gli altri.

Parole chiave: Team Boosting Behaviours; Playful Work Design; Organizational Citizenship Behaviours, Mediation model, Traits Activation Theory.

“Non è (solo) un gioco: una narrative review del Playful Work Design”

Emanuela Caracuzzo¹, Flavio Urbini¹, Antonino Callea¹

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma, Italia

Introduzione. Il Playful Work Design (PWD) è una strategia emergente di riprogettazione del lavoro che integra elementi di gioco e auto-sfida nelle attività lavorative quotidiane. È composto da due dimensioni: designing fun, che consiste nel rendere i compiti più divertenti e piacevoli, e designing competition, che consiste nel ricercare sfide con sé stessi.

Obiettivi. La presente narrative review ha l'obiettivo di esaminare come il PWD possa portare a comportamenti positivi e benessere lavorativo. Inoltre, il presente studio contribuisce al discorso attuale sulla rilevanza delle strategie di riprogettazione del lavoro, evidenziando le implicazioni pratiche che possono essere utili nelle organizzazioni.

Metodo. Secondo le linee guida PRISMA 2020, è stata condotta una narrative review su 14 studi selezionati, utilizzando i criteri di inclusione ed esclusione degli studi.

Risultati. I risultati suggeriscono che la dimensione 'designing competition' si associa stabilmente alla performance e al work engagement, mentre 'designing fun' favorisce creatività e collaborazione. Inoltre, questo studio evidenzia anche l'utilizzo di diversi metodi di ricerca: studi giornalieri e studi trasversali. Gli studi giornalieri forniscono prove più solide degli effetti dinamici della PWD rispetto alle ricerche trasversali.

Limiti. La prevalenza di studi basati su metodologie giornaliere e cross-sectional limita la possibilità di trarre inferenze causali e di analizzare gli effetti a lungo termine. Inoltre, la generalizzabilità dei risultati è ridotta, poiché la maggior parte delle ricerche è condotta in contesti europei, trascurando le differenze culturali.

Aspetti innovativi. La narrative review esplora per la prima volta le conseguenze del PWD in maniera sistematica, suggerendo nuove direzioni di ricerca empirica. Lo studio sottolinea l'importanza delle implicazioni pratiche al fine promuovere comportamenti 'playful' sul posto di lavoro. Infatti, il PWD può incoraggiare i dipendenti a prendere iniziative per modificare le attività lavorative in modo da renderle più piacevoli e sfidanti.

Parole chiave: Playful Work Design, work engagement, performance, narrative review.

Profili di richieste e risorse lavorative nelle forze armate italiane

Giulia Sciotto¹, Giuditta Cusimano², Cristina Moavero², Francesco Pace¹

¹*Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo*

²*Dipartimento di Fisica e Chimica, Università degli Studi di Palermo*

Introduzione. Il contesto lavorativo delle Forze Armate si caratterizza per un'elevata rigidità strutturale, relazioni interpersonali gerarchizzate ed esposizione a carichi di lavoro intensi e rischi operativi. Questi elementi, difficilmente modificabili, possono contribuire all'emergere di stress lavoro-correlato e conflitti tra sfera professionale e personale. Nonostante la crescente attenzione al benessere psicologico nelle organizzazioni, il settore militare rimane difficilmente permeabile alla ricerca, soprattutto per quanto riguarda la salute occupazionale, nonostante numerosi studi recenti evidenzino come le risorse organizzative e relazionali possano giocare un ruolo protettivo rispetto agli effetti negativi delle domande lavorative e dello stress percepito.

Obiettivi. Lo studio mira a tracciare profili sulla base della combinazione di richieste e risorse lavorative, verificando le differenze tra i profili rispetto a due indicatori chiave di stress lavoro-correlato: il bisogno di recupero e il conflitto lavoro-famiglia.

Metodo. È stata condotta una Latent Profile Analysis (LPA) su un campione di 211 membri delle forze armate italiane (86% maschi, età media 39 anni). I profili emersi sono stati successivamente confrontati rispetto ai livelli di bisogno di recupero e conflitto lavoro-famiglia.

Risultati. Sono emersi tre profili distinti: (1) "Sovraccaricati e isolati" con alte domande e basse risorse, associato ai livelli più alti di conflitto e bisogno di recupero; (2) "Soddisfatti e supportati" con alte risorse e basse domande, associato ai livelli più bassi di stress; (3) "Moderati" con valori intermedi.

Limiti. La natura trasversale del disegno di ricerca, l'uso esclusivo di strumenti self-report e la specificità del campione limitano la generalizzabilità dei risultati e la possibilità di trarre inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio adotta un approccio person-centered raramente applicato al contesto militare, evidenziando l'importanza di rafforzare le risorse organizzative per proteggere il benessere in un contesto ad alta rigidità operativa, caratterizzato da elevate e difficilmente modificabili richieste.

Parole chiave: Forze armate; Job Demands-Resources model; conflitto lavoro-famiglia; bisogno di recupero; LPA.

Esposizione ad aggressioni, rischi e risorse psicosociali: evidenze da un'indagine mixed-method sugli autisti del trasporto pubblico di Palermo

Giulia Sciotto¹, Francesco Pace¹, Cristina Moavero², Giuditta Cusimano²

¹*Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo*

²*Dipartimento di Fisica e Chimica, Università degli Studi di Palermo*

Introduzione. Il lavoro degli autisti di autobus urbani è caratterizzato da elevate richieste psicofisiche e da un'esposizione crescente ad aggressioni da parte dell'utenza, con potenziali ricadute sul benessere individuale e organizzativo. Il presente studio si pone l'obiettivo di indagare il ruolo di tali eventi critici nel determinare esiti negativi sul piano motivazionale e della salute occupazionale.

Obiettivi. L'indagine si propone di esaminare le relazioni tra le aggressioni subite e variabili chiave del benessere lavoro-correlato: la percezione di attenzione dell'azienda verso il benessere dei dipendenti, la significatività attribuita al proprio lavoro, il grado di coinvolgimento nei confronti dell'organizzazione, la fatica fisica e mentale a fine turno e l'intenzione di lasciare il lavoro nel prossimo futuro.

Metodo. Il campione è composto da 262 autisti del trasporto pubblico della città di Palermo. Lo studio adotta un approccio mixed-method, con un disegno sequenziale esplorativo: i dati della prima fase quantitativa sono stati analizzati tramite modelli di equazioni strutturali (SEM). La seconda fase prevede interviste semi-strutturate a un sottogruppo di partecipanti, realizzate con l'ausilio di graphic elicitation e secondo il metodo della trajectory analysis qualitativa.

Risultati. Le aggressioni sono negativamente associate alla percezione di supporto da parte dell'azienda e alla significatività attribuita al proprio lavoro. Inoltre, risultano associate in modo diretto e indiretto a una maggiore fatica psicofisica e a un'aumentata intenzione di abbandonare l'azienda.

Limiti. I principali limiti riguardano la natura trasversale del disegno, che limita le inferenze causali.

Aspetti innovativi. L'originalità risiede nel dare voce agli autisti del trasporto pubblico, una categoria spesso trascurata nonostante l'elevata esposizione al rischio di aggressioni, e tentare di comprendere quali elementi hanno costituito una barriera al benessere e alla soddisfazione lavorativa.

Parole chiave: Aggressioni; rischi psicosociali; meaningful work; turnover.

Costruire solidarietà lavorativa: nuove forme di mobilitazione ed empowerment nel lavoro che cambia

Garigali Irene¹, Piria Marta¹, Bonanomi Andrea², Galuppo Laura¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del S. Cuore, Milano*

²*Dipartimento di Statistica, Università Cattolica del S. Cuore, Milano*

Introduzione. il contributo affronta il tema della solidarietà lavorativa all'interno del panorama italiano, caratterizzato da crescenti disuguaglianze e forme di impiego diversificate. Mentre i sindacati faticano ad offrire soluzioni, si assiste all'emersione di organizzazioni "alternative", animate dal proposito di offrire solidarietà lungo un continuum che va dall'empowerment individuale, ad azioni di sviluppo e mobilitazione politica.

Obiettivi. Il contributo è parte di un progetto di ricerca che intende mappare e comprendere le caratteristiche, le azioni e gli impatti delle organizzazioni impegnate nel contrasto alle disuguaglianze lavorative in Italia. La presentazione avrà l'obiettivo di discutere i profili di tali organizzazioni, i loro posizionamenti "solidali" e sfide distintive.

Metodo. E' stata realizzata una mappatura delle organizzazioni attive nel contrasto alle disuguaglianze lavorative in Italia. Dei 37 casi individuati e profilati secondo alcuni indicatori descrittivi, attraverso una cluster analysis si sono identificate quattro tipologie organizzative distinte, definite da specifici target e azioni solidali.

Risultati. L'analisi mostra profili di "solidarietà organizzata", distinti in base alle caratteristiche identitarie del target (collective - common identity) e al tipo di azione proposta (empowerment individuale - mobilitazione). I cluster sono discussi in base a diverse concezioni di solidarietà, che variano da approcci di "progressive neoliberalism", centrati sul supporto individuale e poco orientate alla critica al sistema socio-economico attuale, a forme più critiche di mobilitazione e contrasto alle disuguaglianze.

Limiti. la mappatura si basa su fonti web e potrebbe non corrispondere alla varietà delle esperienze presenti in Italia; le fonti di informazioni possono non riflettere la complessità delle iniziative concretamente realizzate da queste organizzazioni; l'analisi non consente esplorazioni in profondità dei meccanismi di funzionamento ed identitari dei casi illustrati

Aspetti innovativi. il contributo analizza il fenomeno delle nuove forme di solidarietà organizzata, sotto-indagato in PLO. Fornisce poi una riflessione sugli elementi distintivi e innovativi che caratterizzano queste esperienze in Italia

Parole chiave: Solidarietà, disuguaglianze lavorative, organizzazioni alternative.

Lean management e pilastro sociale: un caso studio sull'engagement dei lavoratori e il cambiamento operativo in una PMI manifatturiera italiana

Lucchese Elisa¹, Scaratti Giuseppe¹

¹Università degli studi di Bergamo

Nel mercato globale odierno, le PMI stanno lottando per restare operative e concorrenziali. Molte, in difficoltà, hanno dovuto licenziare milioni di dipendenti (Blustein et al., 2020). Contemporaneamente, oltre un anno dopo l'inizio della pandemia, si è verificato uno straordinario numero di dimissioni volontarie. Questi fenomeni hanno un impatto diretto sul benessere dei lavoratori, sulle performance lavorative, sull'assenteismo e sul turnover (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Per continuare a operare, le PMI sono state costrette a rafforzare le strategie di gestione delle risorse umane. Questo studio di caso illustra una scelta non convenzionale fatta da una PMI manifatturiera per affrontare le sfide legate alla forza lavoro. L'azienda ha avviato una rivoluzione Lean con l'obiettivo di lavorare con meno risorse. La filosofia Lean si fonda sul principio del Kaizen, ovvero il miglioramento continuo, che punta a ridurre gli sprechi e migliorare le performance dei processi coinvolgendo attivamente i membri del team (Liker, 2004). Questo studio analizza come una PMI italiana abbia applicato i principi Lean, con particolare attenzione ai fattori umani che sostengono una trasformazione sostenibile. L'approccio metodologico è misto e comprende: (i) analisi di documenti aziendali; (ii) osservazioni partecipanti durante le riunioni Lean; (iii) analisi di questionari somministrati ai dipendenti nel 2023 e 2024 per indagare il clima organizzativo; (iv) interviste semi-strutturate condotte nel 2025. I risultati preliminari mostrano esiti contrastanti dell'implementazione Lean nelle diverse aree aziendali. In generale, le riunioni Lean hanno favorito le relazioni tra colleghi e rafforzato il rapporto con il management, grazie al coinvolgimento attivo dei manager. Il contributo della ricerca è triplice: collega Lean e HRM, sottolinea l'importanza della cultura organizzativa e offre raccomandazioni pratiche per sostenere programmi Lean duraturi.

Parole chiave: Lean management, HR, caso studio

Collaborative Robots Adapting Their Behavior Based on Workers' Psychological States: A Systematic Scoping Review

Sofia Morandini¹, Francesco Curro², Oronzo Parlangeli², Luca Pietrantoni¹

¹*Alma Mater Studiorum, Università di Bologna*

²*Università di Siena*

Introduzione. L'integrazione dei robot collaborativi (cobot) negli ambienti di lavoro sta avanzando rapidamente, con una crescente attenzione verso la progettazione di sistemi in grado di collaborare efficacemente con gli esseri umani. Cruciale è l'adattabilità dei cobot, ovvero la loro capacità di modificare il comportamento in tempo reale in base ai bisogni e alle caratteristiche dei lavoratori, in particolare agli stati psicologici.

Obiettivi. Nonostante l'aumento della ricerca in questo ambito, manca ancora una sintesi degli stati psicologici e dei meccanismi di adattamento. Questo lavoro esamina le evidenze sperimentali recenti sui cobot che modificano il proprio comportamento in risposta agli stati psicologici dei lavoratori, valutando come tali adattamenti influenzino gli esiti della collaborazione uomo-robot.

Metodo. A seguito della preregistrazione su PROSPERO, lo studio ha seguito le linee guida PRISMA-P per selezionare 23 studi focalizzati sui meccanismi di adattamento dei cobot e sul loro impatto sulla performance del compito e sul benessere dei lavoratori.

Risultati. I risultati evidenziano che la maggior parte degli adattamenti riguarda stati cognitivi (carico di lavoro, attenzione e consapevolezza situazionale) riflettendo un forte interesse della ricerca verso l'ottimizzazione ed efficienza. L'adattamento agli stati emotivi è stato esplorato in misura. I cobot si affidano principalmente a segnali fisiologici e comportamentali – in tempo reale - per inferire gli stati psicologici dei lavoratori.

Limiti. La maggior parte degli studi analizzati è stata condotta in ambienti controllati di laboratorio e in assenza di valutazioni a lungo termine.

E' presente un focus su aspetti cognitivi e una sottorappresentazione degli stati emotivi; inoltre, sono presenti sfide etiche e di privacy riguardante la privacy e la sicurezza dei dati.

Aspetti innovativi. Questa rassegna evidenzia il ruolo cruciale della psicologia nella ricerca robotica, promuovendo la collaborazione multidisciplinare per lo sviluppo di cobot adattivi che migliorino sia la produttività che il benessere dei lavoratori.

Parole chiave: Robot-adaptiveness, psychological states, human-robot collaboration.

Organizzare la solidarietà lavorativa: definizione, meccanismi abilitanti ed impatti. Una Scoping Review

Piria Marta¹, Bonanomi Andrea², Galuppo Laura¹, Garigali Irene¹, Pistoni Carlo¹

¹*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del S. Cuore, Milano*

²*Dipartimento di Statistica, Università Cattolica del S. Cuore, Milano*

Introduzione. Davanti alla sempre maggiore instabilità del lavoro, si riscontra l'emergere di nuove forme di solidarietà tra e per i lavoratori, alternative al sindacato. Queste rappresentano un interessante fenomeno di studio, ancora poco esplorato dalla letteratura.

Obiettivi. Il contributo vuole inquadrare le prospettive della letteratura attorno ai concetti di “solidarietà lavorativa” e “solidarietà organizzata”, per comprendere cosa si intenda per essa e a partire da quali teorie, per chi e con quali impatti si parli di solidarietà sul lavoro oggi, quali fattori abilitanti e ostacolanti si descrivano

Metodo. Si è svolta una Scoping review su Scopus, PsychINFO e JSTOR. Dalla selezione dei paper, sono stati identificati 27 contributi (2014 -2024) che presentano ricerche e concettualizzazioni sul tema. Sugli articoli si è effettuata una analisi tematica delle definizioni di solidarietà e organizzazione solidale, dei fattori abilitanti e ostacolanti la solidarietà e dei suoi impatti.

Risultati. Dalla letteratura, di matrice prevalentemente sociologica, sono stati identificati 4 diversi approcci alla solidarietà lavorativa, da cui discendono impatti specifici: solidarietà come mobilitazione collettiva; come costruzione di relazioni di reciprocità e mutualità; come sviluppo di identità collettive; come aiuto/supporto ai più deboli. I principali target dell'azione solidale vanno dalle tradizionali categorie tutelate dal sindacato ai nuovi lavori non standard. Particolare attenzione è rivolta a gruppi marginalizzati - lavori informali, lavoro domestico. Fattori abilitanti e ostacolanti la solidarietà sono infine analizzati da un punto di vista culturale, organizzativo, relazionale e individuale

Limiti. La ricerca di una definizione esplicita all'interno dei paper e la scelta di database nel campo ampio degli studi organizzativi ha limitato la presenza di lavori di matrice psicologica, di potenziale interesse per il tema. Successive analisi potrebbero ampliare la riflessione sul costrutto.

Aspetti innovativi. Non vi sono entro gli studi organizzativi rassegne recenti sul tema della solidarietà lavorativa e della sua organizzazione.

Parole chiave: Solidarietà, lavoro, comunità, organizzazione, scoping review.

Rientro al lavoro e linfedema: il ruolo dell'ottimismo e dell'autoefficacia

Stefania Fantinelli¹, Teresa Galanti², Michela Cortini²

¹Università eCampus, Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate

²Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Il linfedema è una condizione cronica caratterizzata dall'accumulo anomalo di linfa nei tessuti, che può compromettere il benessere fisico e psicologico. Il rientro al lavoro dopo una malattia cronica come il linfedema rappresenta una sfida complessa, influenzata sia da fattori individuali (come l'auto-efficacia e l'ottimismo) sia da fattori contestuali. Tuttavia, pochi studi hanno esplorato come queste variabili interagiscano rispetto alla soddisfazione e capacità lavorativa in questa popolazione.

Obiettivi. Lo studio mira a: (1) analizzare le differenze di genere nella capacità lavorativa percepita (Work Ability); (2) verificare il ruolo mediatore dell'auto-efficacia legata al rientro al lavoro nella relazione tra ottimismo e soddisfazione lavorativa.

Metodo. Il campione, costituito da 82 lavoratori (4 uomini, 78 donne, età media 49,79; SD = 9,31) affetti da linfedema, è stato reclutato attraverso il campionamento a valanga (snowball sampling). I partecipanti hanno compilato un questionario ad hoc che rileva: le abilità lavorative percepite, l'ottimismo disposizionale, la soddisfazione lavorativa e l'autoefficacia nel rientro al lavoro.

Risultati. Non sono emerse differenze significative di genere nella Work Ability, $F(1, 64) = 1,70$, $p = 0,196$, sebbene gli uomini mostrino punteggi più alti ($M = 2,33$) rispetto alle donne ($M = 1,85$). È emerso un effetto significativo di mediazione dell'autoefficacia nel rientro al lavoro nella relazione tra ottimismo e soddisfazione lavorativa ($\beta = 0,20$, IC 95%: [0,07; 0,40]).

Limiti. La natura trasversale dello studio e il ridotto numero di uomini limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia il ruolo centrale dell'auto-efficacia come mediatore tra ottimismo e soddisfazione lavorativa, suggerendo l'utilità di interventi mirati a potenziare l'auto-efficacia per favorire l'adattamento ed il reinserimento professionale nei pazienti con linfedema dopo una malattia cronica.

Parole chiave: Linfedema, rientro al lavoro, autoefficacia, ottimismo, soddisfazione lavorativa.

Chi cerca trova: ottimismo e autoefficacia nella relazione tra identità educativa e benessere

Morena Santoriello¹, Teresa Galanti¹, Chiara Trolli¹, Veronica Giffi¹, Michela Cortini¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università G. d'Annunzio di Chieti-Pescara

Introduzione. Nel contesto delle transizioni scolastiche e lavorative, i processi di costruzione dell'identità vocazionale e professionale nei giovani possono avere un impatto cruciale sul loro benessere psicologico. Secondo il modello di identità a tre fattori (Crocetti et al. 2008), l'identità educativa rappresenta una risorsa centrale nel percorso di costruzione del Sé. Tuttavia, i meccanismi psicologici attraverso cui questa risorsa influisce sul benessere rimangono ancora poco esplorati.

Obiettivi. Lo studio si propone di indagare come l'identità educativa influenzi il benessere percepito, esaminando il ruolo mediatore dell'ottimismo disposizionale e dei comportamenti di ricerca attiva del lavoro (job search self-efficacy).

Metodo. Il campione è composto da giovani adulti (N = 190, età media 21 anni), ai quali è stato somministrato un questionario self-report costituito da: versione italiana della U-MICS (Crocetti et al., 2010); Revised Life Orientation Test (Scheier et al. 1994) che rileva l'ottimismo disposizionale, la scala di Autoefficacia nella ricerca del lavoro (Avallone et al., 2007) e il GHQ (versione breve) come misura di benessere. I dati sono stati analizzati utilizzando SPSS (versione 13) con un modello di mediazione seriale (Modello 6) con la macro Process (Hayes, 2013).

Risultati. I risultati hanno evidenziato che, diversamente da quanto immaginato, un maggior commitment con il percorso di studio non predice di per sé un maggior benessere nei giovani, ma solo attraverso l'effetto di mediazione dell'ottimismo disposizionale e di una migliore autoefficacia nella ricerca del lavoro.

Limiti. Lo studio è di tipo cross-sectional e basato su misure self-report, il che limita la possibilità di inferenze causali e generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Questo studio suggerisce il bisogno di promuovere percorsi di orientamento che lavorino attivamente sulla costruzione di aspettative positive verso il futuro (ottimismo) e sul potenziamento dell'auto-efficacia, soprattutto nei compiti legati alla transizione scuola-lavoro (es. ricerca attiva, networking, gestione del rifiuto).

Parole chiave: Identità educativa, benessere psicologico, ottimismo disposizionale, Autoefficacia nella ricerca del lavoro, Orientamento scolastico-professionale.

Dinamiche emotive al lavoro: Come l'autoefficacia emotiva regolativa e la positività possono moderare l'impatto dell'inerzia delle emozioni negative sulla soddisfazione lavorativa

Simone Tavolucci¹, Guido Alessandri¹, Lorenzo Filosa¹, Valentina Sommovigo¹, Valentina Rosa¹

¹Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. La dimensione affettiva rappresenta una componente centrale del benessere lavorativo, plasmando la percezione dell'ambiente. Risulta sempre più centrale la necessità di indagare quei processi emotivi e regolatori che influenzano profondamente la nostra esperienza lavorativa.

Obiettivi. Questo studio, attraverso un modello di mediazione moderato, indaga il ruolo dell'inerzia delle emozioni negative (la tendenza delle emozioni a persistere al cambiamento) come mediatore nella relazione tra l'autoefficacia emotiva regolatoria a lavoro (RESE-W; la capacità percepita di essere in grado di gestire efficacemente le emozioni negative) - utilizzata come predittore - e la soddisfazione lavorativa - considerata come esito. Inoltre, viene esaminata la funzione protettiva della Positivity (l'orientamento positivo verso sé stessi, la propria vita e il proprio futuro) come possibile moderatore.

Metodo. Sono stati utilizzati dati longitudinali intensivi, analizzati attraverso modelli dinamici di equazioni strutturali (DSEM), provenienti da 131 lavoratori (55,2% donne), con un'età media di 41,28 anni (SD = 14,02), tutti impiegati in professioni a contatto con il pubblico ma appartenenti a organizzazioni differenti. Le emozioni sono state prese 6 volte al giorno per 5 giorni lavorativi consecutivi. Mentre la RESE-W e la Positivity sono state prese all'inizio dello studio, la soddisfazione lavorativa è stata presa nell'ultima misurazione dinamica.

Risultati. I risultati sono in linea con le nostre ipotesi, evidenziando un importante ruolo di protezione dei processi autoregolatori nel contrastare gli effetti negativi dell'inerzia emotiva sulla soddisfazione lavorativa.

Limiti. Sarà necessario replicare i risultati ampliando sia campione che lasso temporale considerato. Sarà fondamentale studiare ulteriori esiti negativi dell'inerzia emotiva e analizzare gli effetti delle altre dinamiche emotive all'interno di questo contesto.

Aspetti innovativi. Questo studio è volto a evidenziare l'impatto di quei processi emotivi dinamici sul luogo di lavoro. È il primo studio nel settore che, tramite dati longitudinali intensivi, evidenzia chiaramente gli effetti nefasti dell'inerzia emotiva sul lavoro e, al contempo, analizza i processi autoregolatori in grado di proteggere i lavoratori da questi stati negativi, avendo forti implicazioni pratiche soprattutto nel campo della formazione.

Parole chiave: Autoefficacia emotiva, dinamiche emotive sul lavoro, attitudini lavorative positive.

Enjoy it! Virtual try-on in cosmetica, il ruolo di Enjoyment e Informativeness sull'esperienza del consumatore

Valeria Micheletto¹, Sebastiano Accardi², Alessandro Fici^{1,2}, Federica Piccoli², Cristina Rossi², Marco Bilucaglia², Vincenzo Russo^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}

¹*Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan*

²*Behavior and Brain Lab IULM, Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan*

L'integrazione tra il mondo reale e digitale, attraverso Realtà Aumentata (AR), produce un output visivo che combina ambienti reali con oggetti digitali virtuali. L'AR, con funzionalità 'Virtual Try-On', permette agli utenti di esaminare i prodotti, potenzialmente riducendo il divario tra l'esperienza pre- e post-acquisto e arricchendo l'esperienza emotiva del consumatore di cosmetici. Lo studio quindi investiga i fattori che influenzano la decisione degli utenti di adottare questa tecnologia. Sulla base del Technology Acceptance Model (TAM) sono stati identificati dei predittori quali Perceived Informativeness (PI) e Perceived Ease of Use (PEOU), con potenziali esiti Perceived Diagnosticity (PD), Make-up Involvement (MI), Trust in AR (TRUST), Consumer Doubt (DOUBT) e Behavioral Intention (BI). È stato valutato Perceived Enjoyment (PE) come mediatore. Un questionario self-report è stato somministrato online a un campione di consumatori di cosmetici (N=634, 82%♀, età $\mu=30$). Le analisi tramite Structural Equation Modeling (SEM) hanno mostrato una buona adattabilità del modello con un buon indice di fit ($\chi^2(20) = 416.753$, $p < 0.00$, CFI = 0.87, TLI = 0.83, RMSEA = 0.18, SRMR = 0.07) e affidabilità delle variabili (tra 0.71 e 0.98). PI ha mostrato associazione diretta e positiva con PE ($\beta = 0,54$), BI ($\beta = 0,50$) e TRUST ($\beta = 0,48$), e associazione significativa e negativa con DOUBT ($\beta = -0,30$). PEOU ha mostrato associazione diretta e positiva con PE ($\beta = 0,41$), e associazione significativa e positiva con DOUBT ($\beta = 0,35$). PE è risultata mediatore significativo, associata positivamente con PD, MI, BI, DOUBT e TRUST. È emersa una natura "bifronte" di PEOU e PE: se l'app è percepita troppo divertente o troppo facile, il dubbio aumenta. Questi risultati offrono indicazioni per le aziende sulla costruzione di app efficaci e soddisfacenti e contribuiscono alla comprensione dei meccanismi psicologici dell'accettazione tecnologica, evidenziando come la percezione di informatività, facilità d'uso e divertimento interagiscano in modi complessi, influenzando fiducia e intenzione di adozione. L'apprezzamento di una tecnologia è subordinato alla percezione di serietà e funzionalità dell'applicazione.

Parole chiave: augmented reality, cosmetics, beauty, trust, perceived enjoyment, virtual try-on apps, technology acceptance model, perceived informativeness.

Tra convergenze e divergenze: uno sguardo sul rapporto lavoratori-organizzazioni

Gazzaroli Diletta¹, Morabito Maria Adelaide¹, Gozzoli Caterina¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. Non perdere la centralità del fattore umano nell'attuale scenario richiede di ripensare il rapporto lavoratori-organizzazione: occorre costruire un legame più profondo, rifondare anche il significato di senso di appartenenza, per rispondere al bisogno di senso che le persone ricercano nel proprio lavoro.

Obiettivi. Esplorare l'evoluzione delle rappresentazioni di fattori e vissuti che connotano il rapporto persona-organizzazione. Confrontare prospettiva HR-lavoratori facendo emergere divergenze/convergenze.

Metodo. Mixed method. Fase 1 – Esplorazione qualitativa per mappatura preliminare dei topic: 10 interviste semistrutturate con HR; 3 focus-group con 28 professionisti (8/10 partecipanti per sessione). Fase 2 – Survey per esplorazione estensiva (303 HR; 312 professionisti).

Risultati. I risultati mostrano come la leva economica, ancorché importante, non sia sufficiente; bisogna sostanziare il legame lavoratori-organizzazione costruendo risposte relazionali, contestualizzate, proattive (non solo reattive). Interessante è la convergenza-divergenza tra HR e lavoratori. Infatti, sebbene emergano visioni simili sul rifondare il rapporto attraverso processi di crescita e riconoscimento individuale, ascolto autentico e coinvolgimento nei processi decisionali, c'è discrepanza nella percezione di quanto effettivamente si attua. Le iniziative HR vengono spesso avvertite "palliative" e molti professionisti faticano a comprendere la visione d'insieme. Al contempo, per gli HR, risulta difficile affrontare l'elevata pluralizzazione e soggettivizzazione dei bisogni, la forte mobilità dei lavoratori e di conseguenza programmare sul lungo periodo. Colmare il divario richiede cambiamenti strutturali e comunicazioni interne trasparenti e credibili. Infine, vale la pena sottolineare come rispetto al tema AI la percezione sia ancora di "early stage" (office/data-analysis). Tuttavia, poiché gli HR iniziano ad interrogarsi sulle potenzialità AI nella people strategy si riconferma necessario tenere lo sguardo rivolto al "fattore umano" in una prospettiva dove la tecnologia non sia in opposizione/sostituzione ma funzionale alla valorizzazione delle persone e alla qualità del lavoro.

Limiti. Manca la prospettiva dei datori di lavoro.

Aspetti innovativi. Incrociare la prospettiva dei differenti ruoli.

Parole chiave: Patto di fiducia persona-organizzazione, confronto tra ruoli e prospettive, mixed-method.

Lo scambio leader–membro (LMX) e l’adattamento alla modalità di lavoro come fattori protettivi contro l’esaurimento e l’intenzione di turnover: un modello di doppia mediazione

Sara Petrilli^{1,2}, Marianna Giunchi², Silvio Carlo Ripamonti¹ e Anne-Marie Vonthron²

¹Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

²Université Paris Nanterre

Introduzione. Nel contesto del New Normal e VUCA, caratterizzato da instabilità, incertezza e trasformazioni tecnologiche, le organizzazioni si trovano a dover affrontare nuove configurazioni lavorative che impattano il benessere psicologico dei lavoratori, con potenziali rischi di esaurimento e aumento dell’intenzione di lasciare l’organizzazione. Questa ricerca si colloca nell’ambito della psicologia della sostenibilità e dello sviluppo sostenibile, adottando una prospettiva di prevenzione primaria orientata all’individuazione di risorse organizzative e individuali capaci di proteggere il benessere.

Obiettivi. Lo studio ha l’obiettivo di esplorare il ruolo dello scambio leader–membro (LMX) come fattore relazionale che può favorire l’adattamento alla modalità di lavoro in presenza e in modalità ibrida, riducendo così l’esaurimento e l’intenzione di turnover. Si ipotizza un modello di doppia mediazione sequenziale in cui il LMX influenza positivamente l’adattamento alla modalità di lavoro, che a sua volta riduce l’esaurimento, influenzando infine l’intenzione di lasciare l’azienda.

Metodo. Un campione di convenienza di 257 lavoratori italiani ha completato un questionario self-report. Le variabili misurate includevano LMX, adattamento alla modalità di lavoro, esaurimento e intenzione di lasciare l’organizzazione. Le ipotesi sono state testate tramite il modello PROCESS (Model 6) in SPSS.

Risultati. LMX è positivamente associato all’adattamento alla modalità di lavoro, che a sua volta riduce l’esaurimento, il quale incide sull’intenzione di turnover. Tutte le relazioni ipotizzate sono risultate significative, confermando la validità del modello proposto. Il LMX agisce quindi come fattore protettivo, facilitando l’adattamento e riducendo i rischi di malessere organizzativo.

Limiti. Tra i limiti dello studio si evidenziano la natura cross-sezionale, il campionamento di convenienza e l’uso esclusivo di misure self-report.

Aspetti innovativi. L’aspetto innovativo risiede nell’integrazione di fattori relazionali e individuali all’interno di un modello di prevenzione del malessere, applicato al contesto attuale delle nuove modalità di lavoro, offrendo implicazioni concrete per promuovere benessere e sostenibilità nelle organizzazioni.

Parole chiave: Leader–member exchange (LMX); adjustment to the work mode; exhaustion; turnover intention; double mediation.

Come stanno i medici di medicina generale? Criticità e risorse dei medici di famiglia nel Nord Italia

Ilaria Sottimano¹, Lara Colombo¹, Daniela Villani², Marta Bassi³, Caterina Adele Viganò³, Giovambattista Presti⁴

¹*Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

²*Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore*

³*Dipartimento di Scienze Biomediche e Cliniche, Università Statale di Milano*

⁴*Università Enna Kore*

Introduzione. Negli ultimi anni si è registrato un aumento dello stress e del burnout negli operatori sanitari, compresi i medici di medicina generale (MMG). La pandemia da Covid-19 e le misure di austerità nella spesa sanitaria hanno ulteriormente aggravato la situazione. In Italia, il numero di MMG è in costante diminuzione con conseguente aumento del numero di pazienti e del carico di lavoro per i professionisti rimasti. Questa situazione contribuisce all'insorgere di stress tra i MMG, evidenziando la necessità di indagare tali problematiche.

Obiettivi. Questo studio si propone di esplorare lo stress lavoro correlato tra i MMG e le strategie adottate per farvi fronte.

Metodo. Sono stati condotti cinque focus group nel Nord Italia (coinvolgendo in totale 31 MMG), al fine di identificare i principali fattori di stress e le risorse che influenzano la qualità della vita lavorativa dei MMG. I dati sono stati analizzati utilizzando la template analysis.

Risultati. I principali fattori di stress individuati sono: l'elevato carico di lavoro, la mancanza di tempo e l'aumentata complessità delle relazioni con i pazienti. Nonostante queste difficoltà, i MMG hanno dimostrato alti livelli di passione e motivazione per il proprio lavoro. Una delle principali strategie adottate per migliorare il benessere lavorativo è l'organizzazione di gruppi di lavoro al fine di offrire supporto reciproco.

Limiti. Il principale limite riguarda il coinvolgimento di medici solo del Nord Italia. Futuri sviluppi si propongono di coinvolgere MMG del Centro e Sud Italia al fine di approfondire eventuali differenze geografiche.

Aspetti innovativi. Sulla base dei risultati, si sottolinea l'importanza di sviluppare interventi di supporto volti a promuovere la salute dei MMG, in particolar modo alla luce dei nuovi cambiamenti normativi che stanno coinvolgendo la professione.

Parole chiave: Medici di medicina generale, Stress Lavoro correlato, Qualità della vita lavorativa.

Taking care of the surgical team. A content analysis of surgical team members' interviews on coping strategies and emotions during tense situations

Eleonora Cova¹, Shawn Safford^{2,3}, Sarah H. Parker^{3,4,5}, Sandra Keller⁶

¹*Sapienza Università di Roma*

²*Division of Paediatric Surgery, Virginia Tech Carilion School of Medicine, Roanoke, VA, USA*

³*Center for Simulation, Research and Patient Safety, Carilion Clinic, Roanoke, VA, USA*

⁴*Fralin Biomedical Research Institute at Virginia Tech Carilion, Roanoke, VA, USA*

⁵*Department of Psychology, Virginia Tech, Blacksburg, VA, USA*

⁶*University of Bern, Switzerland*

Tense situations – ranging from small remarks to open conflicts - in the operating room (OR) have recently drawn growing attention in the medical field, for their high frequency, and potential negative impact on teamwork and patient safety. Previous studies focused mainly on their effects on team dynamics and performance, and relied on general perceptions of OR team members. However, less attention has been paid to the emotional experiences of surgical team members during specific tense situations and to the coping strategies they adopt in response to them. This study aims to provide a more granular understanding of what triggers a tense situation in the OR – both from the perspectives of initiators and potential victims, how tension is expressed, which emotions are experienced, and the coping strategies of the surgical team members. We conducted a thematic analysis on 40 explorative situational interviews. The sample consisted of 13 OR nurses, 21 surgeons, 6 anesthetists. The results include a synthesis of both covert and overt, problem-focused and emotion-focused coping strategies, which not only support individual well-being and enhance team functioning but also help prevent escalation and effects on patient safety. The study relies on self-reported data, which may be impacted by social desirability bias. The study did not fully investigate gender differences in expression and management of tensions in OR teams, nor differences related to specific professional roles, level of experience, or cultural background. Despite its limitations, it makes a valuable contribution to the literature by identifying coping strategies employed by OR teams to cope with tensions, and discuss their efficacy in preventing conflict escalation, maintain work satisfaction and protect patient safety. These findings may inform the development of formal training programs designed to equip OR teams with effective tools for managing critical tense situations in the OR.

Parole chiave: tense situation; emotion; operating room, coping strategy.

Understanding why employees cyberloaf: A multilevel validation of the Motivations for Cyberloafing Scale

Ilaria Olivo¹, Ivan Marzocchi¹, Maria Luisa Farnese¹

¹Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia

Cyberloafing is defined as the use of internet resources for personal purposes during work hours. It has become a salient behavior with significant implications for organizational effectiveness. While previous research has addressed its antecedents, consequences, and regulation, limited attention has been given to the underlying motivations that drive this behavior. This two-study investigation aims to fill that gap by introducing and validating the Motivations for Cyberloafing Scale (MCS), a new tool designed to capture four key motivational dimensions: work overload, work underload/boredom, retaliation, and knowledge seeking. Across both studies, we employed a diary methodology with five daily measurement occasions. Study 1 (N = 188; 870 diary entries) tested the psychometric properties of the MCS through multilevel confirmatory factor analysis. Results supported a robust four-factor structure at both within- and between-person levels, confirming the scale's reliability and structural validity. Study 2 (N = 195; 870 diary entries) explored the relationships between MCS dimensions and work characteristics (e.g., workload, isolation, job control, remote work), as well as work-related outcomes (e.g., job satisfaction, emotional exhaustion, work engagement) and affective experiences. Correlational analyses revealed coherent and theoretically consistent patterns, providing evidence of the scale's predictive and criterion-related validity. Overall, our findings position cyberloafing not as a unitary deviant act but as a complex, motivationally diverse phenomenon. By validating a context-sensitive measure and leveraging a dynamic, within-person approach, this research advances a more nuanced understanding of cyberloafing and underscores the importance of addressing its motivational foundations in organizational settings.

Parole chiave: cyberloafing motivations, diary study, validation.

Job Insecurity 2.0: una scoping review nell'era dell'intelligenza artificiale

Leda Marino¹, Giovanni Schettino¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli, Federico II

Introduzione. L'introduzione massiva dell'Intelligenza Artificiale (IA) nei contesti lavorativi sta ridefinendo le dinamiche organizzative e le percezioni di insicurezza lavorativa. Sebbene l'adozione dell'IA sia associata a benefici in termini di performance, vi è un gap in letteratura circa l'esplorazione di come i processi organizzativi possono essere declinati per ridurre potenziali esiti negativi.

Obiettivi. Il presente lavoro mira ad esplorare lo stato dell'arte circa la letteratura sui fattori in grado di influenzare le conseguenze della Job Insecurity connessa all'IA nei contesti lavorativi, mediante una scoping review.

Metodo. A seguito di pre-registrazione (DOI:10.17605/OSF.IO/XQUTP), seguendo il metodo PRISMA per le Scoping Review è stata condotta una ricerca (gennaio-maggio 2025), utilizzando parole chiave quali "artificial intelligence", "Job Insecurity", con l'utilizzo degli operatori booleani "AND", "OR", "NOT" su database scientifici quali Scopus, APA PsychINFO e PubMed. Stabiliti i criteri di inclusione, il corpus iniziale constava di 81e-records. A seguito del processo di analisi il corpus finale consta di 23 articoli. Dall'analisi della letteratura sono emersi temi e costrutti ricorrenti legati al framework di psicologia organizzativa.

Risultati. Tra i principali temi emersi, vi sono gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti dell'IA; risorse individuali; aspetti organizzativi; aspetti legati alla performance e adozione/resistenza nei confronti dell'IA.

Limiti. Le parole chiave potrebbero risentire di un criterio di soggettività e le differenti aree geografiche non hanno consentito di ottenere risultati generalizzabili. Mancano indici statistici di rilevazione di accordo sui temi emersi.

Aspetti innovativi. In un'epoca caratterizzata dall'inedita sfida dell'IA nei contesti organizzativi, l'attenzione alla sostenibilità è centrale. Pertanto è necessario considerare il benessere dei lavoratori e il raggiungimento della performance organizzativa anche nel contesto dell'IA. Tale lavoro, oltre a colmare un gap in letteratura, fornisce spunti per futuri studi e interventi organizzativi.

Parole chiave: Intelligenza Artificiale, Job Insecurity; Scoping Review.

Intenzione di Acquisto di Upcycled Food in Italia: Un'Applicazione dell'Health Belief Model

Guendalina Graffigna^{1,2}, Greta Castellini^{1,2}, Mariarosaria Savarese^{2,3}

¹*Facoltà di scienze agrarie, alimentari ed ambientali, Università Cattolica Del Sacro Cuore, Cremona-Piacenza*

²*EngageMinds HUB – Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

³*Facoltà di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

Introduzione. Lo spreco alimentare rappresenta una sfida globale con rilevanti implicazioni ambientali, economiche e sanitarie. In questo contesto, gli upcycled food, alimenti ottenuti da sottoprodotti alimentari, emergono come una soluzione sostenibile per ridurre gli sprechi. Tuttavia, l'accettazione di questi prodotti è condizionata da diversi fattori psicologici e sociali.

Obiettivi. Analizzare le intenzioni di acquisto degli italiani verso gli upcycled food, utilizzando l'Health Belief Model (HBM) come framework teorico per esplorare il ruolo delle credenze individuali e delle variabili contestuali.

Metodo. Somministrazione di un questionario CAWI ad un campione rappresentativo di 806 consumatori italiani. L'analisi, condotta attraverso un modello di equazioni strutturali, ha analizzato come le diverse dimensioni dell'HBM impattassero sull'intenzione di acquistare upcycled food.

Risultati. L'HBM è un framework efficace per comprendere i comportamenti dei consumatori in questo ambito, spiegando circa il 61% della varianza. In particolare, l'intenzione di acquistare upcycled food è favorita dalla percezione dei benefici ($\beta=0.269$; $p<0.001$), dall'autoefficacia ($\beta=0.357$; $p<0.001$) e dai cue to action ($\beta=0.142$; $p<0.001$). Al contrario, le barriere percepite ($\beta=-0.250$; $p<0.001$) e l'orientamento verso la salute ($\beta=-0.071$; $p<0.05$) possono ostacolare significativamente tale intenzione.

Limiti. la natura auto-riferita dei dati e il disegno cross-sectional limitano la possibilità di stabilire relazioni causali tra le variabili

Aspetti innovativi. Le evidenze ottenute forniscono indicazioni utili per politiche pubbliche e strategie aziendali orientate alla promozione degli upcycled food, puntando su una comunicazione chiara dei benefici e sulla riduzione delle barriere percepite dai consumatori.

Parole chiave: Upcycled Foods, Health Belief Model, Psicologia dei Consumi.

Il contributo INAIL nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica

Monica Ghelli¹, Matteo Ronchetti¹, Ivan Marzocchi², Luigi Fusco², Benedetta Persechino¹

¹*Dipartimento Medicina Epidemiologia Igiene del Lavoro e Ambientale, INAIL*

²*Dipartimento di Psicologia, Sapienza Università di Roma*

Introduzione. Il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica stanno ridefinendo l'organizzazione del lavoro, offrendo flessibilità e una riduzione dei vincoli spaziali. Tuttavia, la loro massiva applicazione può generare nuovi rischi psicosociali connessi ai processi lavorativi e alle interazioni tra lavoratori.

Obiettivi. Il gruppo di ricerca si è proposto di identificare, sviluppare e testare nuovi strumenti per la valutazione dei rischi associati al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica, per integrarli nella Metodologia INAIL per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato (SLC).

Metodo. È stata effettuata una rassegna sistematica della letteratura per individuare risorse e rischi connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica; sono state poi condotte interviste di approfondimento con esperti del settore SSL. Sono state identificate/sviluppate scale specifiche, le cui proprietà psicometriche sono state analizzate su un ampio campione di oltre 19.000 lavoratori del terziario avanzato. La validità di criterio è stata verificata attraverso l'inclusione di variabili di esito (es., work engagement, stress percepito).

Risultati. L'analisi dei dati ha permesso la validazione di misure integrative e l'identificazione di sistemi di calcolo e soglie di rischio, portando alla definizione di strumenti per la gestione di tali rischi. I risultati hanno portato all'inclusione di indicatori oggettivi (adeguatezza delle attrezzature, formazione specifica, diritto alla disconnessione) e strumenti di auto-valutazione (bilanciamento vita-lavoro, tecnostress, accettabilità della tecnologia, interazione sociale, isolamento). Sono stati effettuati confronti in base all'anzianità lavorativa su aspetti quali socializzazione, isolamento, intenzioni di abbandono.

Limiti. Lo studio ha riguardato il settore del terziario avanzato, in futuro, sarà possibile effettuare analisi e approfondimenti in altri settori produttivi e tipologie aziendali interessati dal fenomeno, consentendo l'ottimizzazione degli strumenti e l'aggiornamento del sistema di scoring.

Aspetti innovativi. Questi nuovi strumenti, validi e affidabili, rispondono alle richieste delle aziende di integrare la valutazione del rischio SLC con i cambiamenti del mondo del lavoro.

Parole chiave: Rischi psicosociali emergenti, lavoro da remoto, innovazione tecnologica.

L'implementazione del modello delle Scuole che Promuovono Salute: Una scoping review degli strumenti di misura delle strategie di promozione della salute nelle organizzazioni scolastiche

Stefano Delbosq¹, Kathelijne Bessems², Marta Branda¹, Karina Leksy³, Anne Torhild Klomstén⁴, Kevin Dadaczynski⁵, Gerjanne Vennegoor², Patricia van Assema², Veronica Velasco¹

¹*Department of Psychology, University of Milano-Bicocca*

²*Department of Health Promotion, Maastricht University*

³*Institute of Pedagogy, University of Silesia in Katowice*

⁴*Department of Education, Norwegian University of Science and Technology*

⁵*Potsdam University*

Introduzione. Il modello delle Scuole che Promuovono Salute (SPS) è un approccio globale promosso a livello internazionale che prevede l'adozione di diversi livelli e dimensioni organizzative per la promozione della salute su sei componenti: Policy, Collaborazione comunitaria, Servizi, Curriculum, Ambiente Sociale e Ambiente Fisico (Vilaça et al., 2019). In letteratura esistono evidenze miste circa l'efficacia dell'approccio, spiegabili in relazione all'implementazione (Langford et al., 2015). Studiare come l'implementazione del modello viene misurata è quindi fondamentale

Obiettivi. Il contributo presenta i risultati di una review con l'obiettivo di raccogliere gli strumenti che misurano l'implementazione delle attività di promozione della salute a livello scolastico.

Metodo. È stata svolta una scoping review tramite database (Scopus, WoS, EBSCO Global Health) e una ricerca ad hoc (SHE Inventory) rivolta ai coordinatori nazionali/regionali e ai ricercatori del Network europeo School for Health al fine di raccogliere strumenti non pubblicati che ha coinvolto 20 paesi. Gli strumenti sono stati analizzati in relazione al modello europeo e in relazione ai diversi temi di salute trattati negli strumenti (es., alimentazione).

Risultati. Sulla base dei risultati preliminari, sono stati raccolti 28 strumenti. Emerge variabilità in relazione a lunghezza, destinatari, modalità di raccolta dei dati, orientamenti teorici, e validazione psicometrica. In relazione al modello SPS, Policy risulta la componente più presente, mentre Ambiente Sociale quella meno trattata. Tra i temi di salute, alimentazione e attività fisica risultano i più trattati per gli studenti e le relazioni il più trattato per il personale scolastico.

Limiti. Il modello europeo come riferimento rischia di far perdere la specificità dei modelli teorici di riferimento dei diversi strumenti. Inoltre, ulteriori strumenti non pubblicati potrebbero non essere stati inclusi.

Aspetti innovativi. Lo studio offre una panoramica degli strumenti esistenti, fornisce le basi per un'ulteriore articolazione del modello SPS e per lo sviluppo di uno strumento europeo condiviso.

Parole chiave: Scuole che Promuovono Salute; Review; Strumenti.

Dalla cura di sé al benessere organizzativo: il ruolo del recovery e del clima di salute aziendale

Lantano Irene¹, Margheritti Simona¹, Dell'Aversana Giuseppina¹, Miglioretti Massimo¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli studi Milano Bicocca

Introduzione. Secondo il modello dei Luoghi di Lavoro che Promuovono Salute (WHP), le organizzazioni svolgono un ruolo chiave nel favorire stili di vita sani tra i dipendenti, con ricadute positive sul benessere individuale e sull'ambiente lavorativo

Obiettivi. Il presente studio esplora come l'attenzione verso la propria salute da parte dei lavoratori si colleghi al loro benessere professionale, con particolare attenzione al ruolo delle risorse individuali e del contesto organizzativo.

Metodo. È stato somministrato un questionario online ad un campione di 1333 lavoratori (59,8% donne; età media 43 anni) volto ad indagare: caratteristiche socio-anagrafiche dei rispondenti, abitudini associate all'attenzione verso la propria salute e dimensioni professionali quali Work Engagement, Burnout, Recovery e il clima di salute aziendale (CSA)

Risultati. È stata condotta un'analisi di mediazione moderata (SPSS v.29) che ha mostrato che la cura di sé ha un effetto diretto positivo significativo su Work Engagement e un effetto diretto negativo significativo sul Burnout. Si osserva un effetto mediato dalla capacità del Recovery, nella relazione tra la cura della propria salute e il Work Engagement/Burnout. In particolare, quando i livelli di CSA sono alti, la relazione tra Recovery e Work Engagement risulta significativa ($b = -0,089$; IC 95%: $-0,14, -0,041$), mentre non è significativa quando i livelli di CSA sono bassi ($b = -0,029$; IC 95%: $-0,08, 0,01$). Si osserva un effetto significativo della condizione opposta: a bassi livelli di CSA, la relazione tra Recovery e Burnout è significativa ($b = -0,14$; IC 95%: $-0,19, -0,10$), mentre non risulta significativa a livelli più elevati di CSA ($b = -0,016$; IC 95%: $-0,06, 0,02$).

Limiti. Utilizzo di un disegno cross-sectional che limita le inferenze causali.

Aspetti innovativi. I risultati offrono indicazioni utili per lo sviluppo di interventi organizzativi mirati a promuovere il benessere nei contesti lavorativi, valorizzando pratiche orientate alla salute.

Parole chiave: Benessere, stile di vita salutare, work engagement.

Engagement e burnout: profili latenti di benessere occupazionale negli insegnanti attraverso un approccio person-centered

Branda Marta¹, Vecchio Luca Piero¹, Gruppo di Ricerca HBSC 2022², Velasco Veronica¹

¹Dipartimento di Psicologia - Università degli studi di Milano-Bicocca

²DG Welfare – Lombardia

Introduzione. Il benessere degli insegnanti rappresenta una sfida cruciale per i sistemi educativi, con implicazioni dirette sulla qualità dell'insegnamento. La ricerca tradizionale ha prevalentemente adottato approcci variable-centered che esaminano la relazione tra engagement e burnout. Tuttavia, il modello Job Demands-Resources (JD-R) suggerisce che engagement e burnout possono coesistere nella stessa persona, creando dinamiche del benessere occupazionale più complesse (Demerouti et al., 2001; 2017). Un crescente filone di ricerca sta applicando approcci person-centered per esaminare come engagement e burnout si configurino negli insegnanti, superando i limiti degli approcci tradizionali (e.g., Perera et al., 2018).

Obiettivi. Lo studio mira a identificare profili latenti di salute occupazionale negli insegnanti attraverso un person-centered approach, esaminando le configurazioni di engagement, soddisfazione lavorativa e indicatori di burnout. Inoltre, si verificherà come le condizioni lavorative scolastiche siano associate con l'appartenenza ai diversi profili identificati.

Metodo. È stato condotto uno studio su un campione rappresentativo di 5847 insegnanti lombardi delle scuole secondarie di primo e secondo grado. Lo studio si inserisce all'interno dell'indagine "HBSC – Insegnanti", promossa in Lombardia dall'Università degli Studi di Milano-Bicocca e dal DG Welfare Regionale. È stata condotta una Latent Class Analysis per identificare profili di benessere basati su misure di work engagement, soddisfazione lavorativa e indicatori di burnout nelle sue tre sottodimensioni. L'analisi dei predittori rivelerà come specifiche condizioni lavorative, come il supporto percepito, influenzino l'appartenenza ai diversi profili.

Risultati. Risultati preliminari mostrano profili distinti di benessere occupazionale negli insegnanti, caratterizzati da configurazioni differenziate di engagement, burnout e soddisfazione lavorativa. I profili emergenti superano la tradizionale dicotomia engagement-burnout, rivelando pattern più complessi.

Limiti. Il presente studio adotta un disegno cross-sectional che limita le inferenze causali sui fattori predittivi dell'appartenenza ai profili identificati. Studi longitudinali sono necessari per esaminare la stabilità temporale dei profili e chiarire le relazioni di causalità tra condizioni lavorative e benessere.

Aspetti innovativi. L'identificazione di profili attraverso un person-centered approach contribuisce a una concettualizzazione più integrata dell'engagement come risorsa potenzialmente ambivalente. I risultati aprono prospettive per interventi mirati basati sui profili identificati.

Parole chiave: Job Demands-Resources Model; Salute Occupazionale; Person-Centered Approach; Contesto Scolastico.

L'evoluzione della metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato: esperienze di ricerca ed integrazioni degli strumenti

Matteo Ronchetti¹, Monica Ghelli¹, Christian Nardella¹, Rosina Bentivenga¹, Benedetta Persechino¹

¹Dipartimento Medicina Epidemiologia Igiene del Lavoro e Ambientale, INAIL

Introduzione. La valutazione e la gestione dei rischi psicosociali, rappresentano le principali sfide da affrontare per un'adeguata tutela della salute e sicurezza dei lavoratori; risulta pertanto necessario l'utilizzo di strumenti specifici e scientificamente validi per consentire alle aziende di prevenirli o gestirli efficacemente

Obiettivi. Il Dlgs. 81/08 e s.m.i. ha introdotto l'obbligo di valutare il rischio stress lavoro-correlato (SLC) e l'INAIL, ha sviluppato nel 2011 una specifica metodologia

Metodo. L'utilizzo della Metodologia INAIL da parte delle aziende ha contribuito all'implementazione della relativa piattaforma offrendo un rilevante dataset fondamentale all'attività di ricerca condotta da Inail, che nel tempo ha contribuito ad una gestione del rischio stress lavoro-correlato sostenibile ed efficace

Risultati. Il primo aggiornamento del metodo nel 2017 ha integrato risorse documentali ed ottimizzato gli strumenti per le aziende. Successivamente gli sviluppi di ricerca si sono orientati nella definizione dei settori maggiormente a rischio, al fine di sviluppare misure contestualizzate rispondenti alle specifiche necessità delle aziende. Nel 2022 è stato rilasciato il modulo dedicato al settore sanitario, che risulta uno dei contesti lavorativi maggiormente interessato da problematiche relative ai rischi psicosociali. Nel 2025 è stato rilasciato il modulo contestualizzato della metodologia INAIL, che prevede strumenti e misure aggiuntive per approfondire le tematiche del lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica. Ad oggi i dati di utilizzo della piattaforma online evidenziano che la metodologia "standard" è stata adottata da circa 20.000 aziende che dal 2011 hanno inserito 28.763 liste di controllo e 306.113 questionari; mentre il modulo contestualizzato al settore sanitario, è stato utilizzato da oltre 300 aziende che dal 2023 hanno inserito 1928 liste di controllo e 33107 questionari.

Limiti. Lo sviluppo e la sperimentazione di tali contestualizzazioni hanno necessitato di tempi lunghi a causa dell'esigenza di coinvolgere numerose aziende e rilevanti campioni di lavoratori nel processo di sperimentazione, il tutto a garanzia della solidità scientifica e del rigore del metodo e degli strumenti stessi.

Aspetti innovativi. Con un approccio partecipativo e modulare, la metodologia INAIL si configura come una proposta scientificamente valida ed in grado di intercettare i cambiamenti nel modo del lavoro per favorire la prevenzione dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro

Parole chiave: Rischi psicosociali; stress lavoro-correlato; valutazione del rischio; salute e sicurezza sul lavoro.

Uso eccessivo dello smartphone, distrazione e benessere: un confronto tra generazioni

Diego Bellini¹, Maria Lidia Mascia², Sara Secchi³, Rachele Conti³, Maria Pietronilla Penna³

¹Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum

²Dipartimento di Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione, Università di Sassari

³Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari

Introduzione. Un uso eccessivo dello smartphone può compromettere significativamente il benessere dell'individuo.

Obiettivi. Il presente studio analizza la connessione tra uso disfunzionale dello smartphone, livelli di distrazione ad esso associati e benessere soggettivo, considerando le differenze tra quattro gruppi generazionali.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 430 partecipanti italiani, appartenenti a quattro generazioni (Baby Boomers, Gen X, Gen Y, Gen Z), con età medie comprese tra i 24 e i 64 anni. Ciascun gruppo ha compilato un questionario.

Risultati. Correlazione positiva tra i punteggi della Mobile Phone Problematic Use Scale (MPPUS) e quelli della Smartphone Distraction Scale (SDS). Le generazioni più giovani hanno riportato valori medi più elevati in entrambe le scale, ad eccezione del fattore "Online Vigilance". Il fattore "Ritiro e aspetti sociali" ha mostrato un impatto negativo su diversi ambiti del benessere: interpersonale ($\beta = -0.144$; $p < 0.05$), comunitario ($\beta = -0.172$; $p < 0.01$), psicologico ($\beta = -0.128$; $p < 0.05$), generale ($\beta = -0.140$; $p < 0.05$) ed economico ($\beta = -0.147$; $p < 0.05$). La difficoltà nella regolazione emotiva ha influito negativamente sul benessere lavorativo ($\beta = -0.158$; $p < 0.05$). Al contrario, il multitasking digitale si è rivelato positivamente associato al benessere occupazionale ($\beta = 0.191$; $p < 0.01$), fisico ($\beta = 0.131$; $p < 0.05$) ed economico ($\beta = 0.124$; $p < 0.05$). Non sono emerse differenze significative tra le generazioni rispetto alle dimensioni del benessere.

Limiti. Lo studio utilizza un disegno trasversale e misure self-report. Il campione non è rappresentativo e i baby boomer rappresentano una sottopopolazione sbilanciata numericamente inferiore rispetto alle altre tre generazioni considerate. Variabili contestuali, sociali e individuali potrebbero aver influenzato i risultati.

Aspetti innovativi. Questo studio approfondisce la relazione tra la percezione dell'utilizzo dello smartphone, la distrazione e il benessere tra generazioni tramite un modello multidimensionale di benessere.

Parole chiave: smartphone; generazioni; distrazione; benessere.

Il benessere della comunità studentesca universitaria. Analisi esplorativa dell'Università di Venezia

Valeria Micheletto^{1,2}, Alessandro Fici^{1,2}, Alessandra Cecilia Jacomuzzi¹

¹*Università Ca' Foscari di Venezia – Dipartimento di Filosofia e beni culturali*

²*Università IULM – Milano – Dipartimento di Business, Economia, Diritto e Consumi*

Gli anni universitari rappresentano una fase cruciale nel percorso di sviluppo personale e professionale degli studenti in cui il contesto accademico, le interazioni con colleghi e docenti, e la vita nel campus, unitamente alle competenze e abilità individuali e alle esperienze pregresse, definiscono un ambiente fondamentale per il loro benessere e la loro crescita (Morales-Rodriguez et al. 2020; Figueira et al. 2017; Soto et al. 2023). Diviene, pertanto, di primaria importanza monitorare lo stato di benessere di questa popolazione investigandone le dimensioni potenzialmente predittive. Lo studio promosso da Università Ca' Foscari di Venezia ha l'obiettivo di far emergere il vissuto e le esperienze degli studenti permettendo di individuare i fattori che influenzano il benessere. Questo approccio bottom-up colma un gap rispetto alla ricerca che solitamente identifica predittori ipotizzati e consente di far emergere la voce degli individui.

Il disegno di ricerca prevede un'analisi qualitativa di tipo concettuale attraverso l'uso del software Nvivo (v.15.2), basata su interviste semi-strutturate a 29 osservatori privilegiati (69%♀, età $\mu=36,17$; d.s.14,95; 83% laurea primo livello o più) della comunità studentesca tra cui docenti, studenti con incarichi di rappresentanza o tutoraggio, referenti amministrativi e psicologi di ateneo su tematiche riguardanti aree intrapersonali, interpersonali e istituzionali.

L'analisi preliminare generale, e poi suddivisa per cluster (per ruolo e per campus), rivela una percezione della popolazione studentesca in cui le aree di attenzione si identificano nell'ansia (percepito in particolar modo dal gruppo studenti), la mancanza di benessere (tutti i gruppi) e la pressione temporale (studenti e referenti). Emergono anche determinazione (da tutti i gruppi) e un forte bisogno relazionale (studenti e docenti). Sono state individuate interessanti criticità contestuali tra i diversi campus e conseguenti aree di intervento.

La natura qualitativa dello studio, basata su un campione limitato di osservatori privilegiati, potrebbe non essere pienamente generalizzabile all'intera popolazione. La prospettiva indiretta, non derivante dal contatto diretto con gli studenti, potrebbe presentare bias legati alle percezioni degli intervistati. L'approccio bottom-up è cruciale per formare interventi mirati a livello individuale, di gruppo e di comunità, costruendo una comprensione autentica e contestualizzata del benessere studentesco. L'intera progettualità si inserisce in un processo più ampio che vede lo sviluppo, proprio in questa fase, di un approccio quantitativo cui verrà agganciato un modello di equazioni strutturali (SEM) con scale rintracciate a partire dall'approccio qualitativo.

Parole chiave: Benessere – università - ansia - pressione temporale - analisi qualitativa - soft skills.

Visualizzare, Investire e Allenare l'AI mindset: l'avvio di una ricerca-azione

Sebastiano Rapisarda¹, Sacha Bonetto², Alfredo D'Ilario³, Michele Rinaldi⁴, Laura Dal Corso¹

¹*Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata, Università di Padova*

²*Bicego HR Srl*

³*Associazione Colors Academy*

⁴*Levoni SpA*

Introduzione. La rapida diffusione dell'intelligenza artificiale (AI) nei contesti organizzativi richiede nuove chiavi di lettura per comprendere come leader e follower si posizionano, agiscono e cambiano rispetto ad essa. Se il cambiamento tecnologico è in atto, come promuovere una cultura organizzativa che favorisca un mindset focalizzato sull'uso responsabile e distribuito dell'AI?

Obiettivi. Il presente contributo ripercorre l'avvio di un progetto di ricerca-azione finalizzato allo sviluppo condiviso di un metodo originale denominato VIA (Visualizzare, Investire, Allenare), volto a mappare e attivare i diversi mindset organizzativi rispetto all'AI, con particolare riferimento alla fase "Visualizzare" e alle specificità del contesto coinvolto.

Metodo. Il metodo VIA si articola in tre fasi: Visualizzare (osservare e mappare il mindset in termini di atteggiamento, orientamento e identità professionale in relazione all'AI); Investire (progettare azioni mirate di valorizzazione e trasformazione, in base alla lettura del posizionamento emerso); e Allenare (estendere l'intervento alla popolazione organizzativa più ampia, attraverso percorsi di sviluppo del mindset). Per la prima fase sono state condotte dieci interviste strutturate rivolte al top e middle management (Ufficio HR e prima linea nelle varie aree) di un'organizzazione del territorio, volte a visualizzare il posizionamento rispetto all'AI.

Risultati. Sulla base dell'analisi tematica del contenuto, i dati raccolti nelle interviste hanno offerto la possibilità di far emergere i diversi profili di AI mindset del management. La specificità del contributo è quella di narrare il lavoro tecnico-scientifico all'interno del gruppo di ricerca, costituito da ricercatori, consulenti e azienda.

Limiti. Sebbene il metodo VIA sia in fase iniziale di sviluppo, è stato possibile verificarne le ricadute nello specifico contesto di lavoro, ma non ancora la sua trasferibilità.

Aspetti innovativi. Il metodo VIA integra il rigore scientifico con un approccio simbolico-visivo alla trasformazione culturale, offrendo una nuova modalità di lettura e intervento sul mindset organizzativo nell'era dell'AI.

Parole chiave: Mindset rispetto all'IA, ricerca-azione, cambiamento organizzativo.

Gendered ageism e inclusività nei luoghi di lavoro: il ruolo della compassion verso sé e gli altri

Cristina Curcio¹, Anna Rosa Donizzetti¹

¹*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

Introduzione. All'interno di contesti lavorativi sempre più eterogenei, uno dei compiti centrali delle organizzazioni è una gestione efficace del diversity management, capace di promuovere la fiducia tra i dipendenti e migliorare la percezione di equità. Tra i fattori che ostacolano il benessere organizzativo e lo sviluppo di un clima inclusivo vi sono i pregiudizi e le discriminazioni. Una delle forme più insidiose è il gendered ageism, pregiudizio che colpisce in modo specifico le donne anziane, sempre più presenti nel mondo del lavoro. La letteratura evidenzia come risorse personali quali la self-compassion e la compassion for others possano contribuire a ridurre gli atteggiamenti negativi, favorendo un clima attento alla diversità.

Obiettivi. Esplorare il ruolo predittivo di self-compassion e compassion for others rispetto al gendered ageism e il loro impatto positivo sul valore attribuito alla diversità nei contesti organizzativi.

Metodo. Hanno partecipato 168 lavoratori italiani (Metà = 44.9; 60% uomini), a cui sono state somministrate misure self-report di self-compassion, compassion for others, gendered ageism e valore personale attribuito alla diversità.

Risultati: Il modello ha mostrato un buon fit (CFI= 0.970; TLI= 0.910; SRMR= 0.041; RMSEA= 0.08). La self-compassion predice significativamente la compassion for others ($\beta = .12$, $p = .028$), che a sua volta è un predittore negativo del gendered ageism ($\beta = -.43$, $p < .001$). Inoltre, la compassion for others è associata positivamente al valore personale dato alla diversità ($\beta = .44$, $p < .001$), mentre il gendered ageism predice negativamente tale valore ($\beta = -.26$, $p = .001$).

Limiti. Un campione poco numeroso e l'impossibilità di analizzare le singole culture organizzative rappresentano sicuramente un limite.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia il potenziale di risorse come la self-compassion e la compassion for others nella promozione di ambienti lavorativi inclusivi, suggerendo nuove leve di intervento per il diversity management.

Parole chiave: gendered ageism, self-compassion, compassion verso gli altri, diversity management.

Disconnessione dal lavoro: un approccio ai rischi psicosociali per un'analisi comparativa delle politiche sul diritto alla disconnessione nei Paesi europei

Abu Hamam Fatima¹, Ceschi Andrea¹, Sartori Riccardo¹

¹Università di Verona

Introduzione. Negli ultimi decenni, la diffusione del lavoro digitale e l'adozione di modalità operative basate sulle ICT hanno reso sempre più sfumati i confini tra vita lavorativa e personale, favorendo l'emergere di una cultura della connessione continua ("always-on"). Questo fenomeno ha sollevato preoccupazioni crescenti in merito al benessere psicologico delle lavoratrici e dei lavoratori e alla necessità di promuovere strumenti normativi e organizzativi per tutelare il diritto alla disconnessione.

Obiettivi. Il presente studio si sviluppa attraverso un'analisi comparativa su come diversi Paesi europei affrontano il diritto alla disconnessione attraverso legislazioni, politiche organizzative e programmi nazionali, adottando una prospettiva orientata al benessere psicosociale e alla prevenzione dei rischi legati alla connessione pervasiva.

Metodo. Lo studio adotta una Comparative Policy Analysis (CPA), con l'obiettivo di identificare analogie e differenze nelle strategie di regolamentazione tra i Paesi europei presi in esame. L'analisi si fonda su una matrice di codifica psicosociale composta da dieci dimensioni chiave, quali: integrazione vita-lavoro, distacco psicologico dal lavoro, stress lavoro-correlato, burnout, isolamento sociale, intensità lavorativa, fatica digitale, pressione al presentismo, mancanza di tempo per il recupero e squilibrio nell'autonomia.

Risultati. I risultati evidenziano come Francia, Italia, Spagna, Grecia, e altri Stati membri abbiano adottato misure legislative e/o procedurali per tutelare la disconnessione digitale. Emergono approcci comuni volti a mitigare i rischi psicosociali connessi all'uso prolungato delle tecnologie, rafforzando il ruolo delle organizzazioni nel favorire processi di recupero mentale e distacco psicologico.

Limiti. Il principale limite risiede nell'uso di dati secondari, che non consentono di rilevare in modo diretto le esperienze soggettive di lavoratrici e lavoratori.

Aspetti innovativi. Lo studio integra una prospettiva psicosociale con l'analisi comparativa delle policy, offrendo una lettura sistemica delle implicazioni normative e organizzative del diritto alla disconnessione e fornendo raccomandazioni evidence-based a decisori politici e stakeholder.

Parole chiave: Gestione del lavoro da remoto; Paradosso della connettività costante; Diritto alla disconnessione.

Interpretazione simultanea da remoto e carico cognitivo: un'analisi neurofisiologica sull'impatto dei computer-assisted interpreting tool

Federica Piccoli^{1,2}, Valentina Baselli^{3,4}, Sebastiano Accardi^{1,2}, Mara Bellati^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}, Vincenzo Russo^{1,2}

¹*Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan*

²*Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan*

³*Dipartimento di Studi Umanistici, Università IULM, Milan*

⁴*International Center for Research on Collaborative Translation, Università IULM, Milan*

Introduzione. L'interpretazione simultanea è un'attività ad alta intensità prestazionale, richiedente un elevato livello di attenzione e rapidità di elaborazione. Queste caratteristiche comportano un alto carico cognitivo e un elevato livello di stress. L'uso di strumenti digitali come CAI (Computer-Assisted Interpreting) tool può influire sull'efficienza e sul benessere dell'interprete durante la traduzione simultanea da remoto.

Obiettivi. Lo studio indaga l'impatto dell'ausilio di un CAI tool AI-based sul carico cognitivo e sullo stress degli interpreti durante l'interpretazione simultanea da remoto, confrontando tre diverse condizioni sperimentali.

Metodo. Il campione è composto da studenti magistrali del corso di Interpretazione simultanea. Ai partecipanti è stato chiesto di svolgere tre task da remoto – avvenuti in contesto laboratoriale - della durata di 5 minuti ciascuno: interpretazione simultanea da remoto tradizionale (condizione di controllo), con trascrizione completa del discorso, con supporto integrato del CAI tool AI-based. Gli stimoli sono stati bilanciati per contenuto e velocità. La raccolta dati è avvenuta attraverso EEG, conduttanza cutanea, battito cardiaco e questionari (NASA-TLX, SDSSQ, Time Perception).

Risultati. Si ipotizza che l'impiego di strumenti di supporto richieda maggiore attenzione, comportando un aumento del carico cognitivo, ma che al contempo riduca lo stress percepito grazie alla loro funzione facilitante. Le condizioni con trascrizione potrebbero offrire un effetto intermedio. Lo studio mira a validare l'efficacia funzionale del CAI tool.

Limiti. Lo studio è preliminare e sono in corso le analisi dei dati. Il tool testato non è nella sua versione definitiva, e i risultati contribuiranno al suo perfezionamento.

Aspetti innovativi. Lo studio combina misurazioni neurofisiologiche e psicometriche per valutare l'efficacia di un supporto AI nell'interpretazione simultanea, fornendo insight utili per lo sviluppo di tecnologie a sostegno dei professionisti linguistici.

Parole chiave: Interpretazione simultanea, CAI tool, carico cognitivo, EEG, stress.

Presenza vs Ricerca di Calling: Effetti Differenziali sulle Dimensioni del Flow

Ilaria Buonomo¹, Paula Benevene¹

¹*Università LUMSA, Roma*

Introduzione. Davanti alla sempre maggiore instabilità del lavoro, si riscontra l'emergere di nuove forme di solidarietà tra e per i lavoratori, alternative al sindacato. Queste rappresentano un interessante fenomeno di studio, ancora poco esplorato dalla letteratura.

Obiettivi. Il contributo vuole inquadrare le prospettive della letteratura attorno ai concetti di “solidarietà lavorativa” e “solidarietà organizzata”, per comprendere cosa si intenda per essa e a partire da quali teorie, per chi e con quali impatti si parli di solidarietà sul lavoro oggi, quali fattori abilitanti e ostacolanti si descrivano.

In particolare, si intende offrire un inquadramento teorico sul concetto di solidarietà organizzativa, per comprendere come la solidarietà incida sul benessere lavorativo, sullo sviluppo di relazioni d'aiuto e di forme di partecipazione comunitaria in contesti lavorativi e organizzativi.

Metodo. Si è svolta una Scoping review su Scopus, PsychINFO e JSTOR. Dalla selezione dei paper, sono stati identificati 27 contributi (2014 -2024) che presentano ricerche e concettualizzazioni sul tema. Sugli articoli si è effettuata una analisi tematica delle definizioni di solidarietà e organizzazione solidale, dei fattori abilitanti e ostacolanti la solidarietà e dei suoi impatti.

Risultati. Dalla letteratura, di matrice prevalentemente sociologica, sono stati identificati 4 diversi approcci alla solidarietà lavorativa, da cui discendono impatti specifici: solidarietà come mobilitazione collettiva; come costruzione di relazioni di reciprocità e mutualità; come sviluppo di identità collettive; come aiuto/supporto ai più deboli. I principali target dell'azione solidale vanno dalle tradizionali categorie tutelate dal sindacato ai nuovi lavori non standard. Particolare attenzione è rivolta a gruppi marginalizzati - lavori informali, lavoro domestico.

Fattori abilitanti e ostacolanti la solidarietà sono infine analizzati da un punto di vista culturale, organizzativo, relazionale e individuale.

I risultati permettono di identificare leve psicosociali rilevanti per promuovere processi e pratiche solidali nei contesti di lavoro e organizzativi, contribuendo così allo sviluppo di interventi mirati e spazi di ricerca più efficaci.

Limiti. La ricerca di una definizione esplicita all'interno dei paper e la scelta di database nel campo ampio degli studi organizzativi ha limitato la presenza di lavori di matrice psicologica, di potenziale interesse per il tema. Successive analisi potrebbero ampliare la riflessione sul costrutto.

Aspetti innovativi. Non vi sono entro gli studi organizzativi rassegne recenti sul tema della solidarietà lavorativa e della sua organizzazione

Parole chiave: calling, flow, moderazione, CVQ, DFS-2.

Malattie Limitanti di Lunga Durata e Lavoro: Disuguaglianze e Predittori Psicosociali dall'Indagine Europea sulla Salute (2019)

Castro Aurelio ¹, Dell'Aversana Giuseppina ¹, Arcuri Valentina ¹, Madau Fabio Bianco ¹, Gragnano Andrea ¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Milano Bicocca

Introduzione. Promuovere la salute individuale e lavorativa incide positivamente sulle vite di persone con condizioni di cronicità. Secondo l'OCSE, il 22% delle persone in Italia convive con malattie limitanti di lunga durata (LLI) affrontando non solo discriminazioni strutturali ma anche più svantaggi lavorativi: minori tassi di occupazione e più assenze lavorative, spesso aggravati da caratteristiche e condizioni psico-sociali.

Obiettivi. Il presente studio esplora le condizioni psicofisiche e lavorative di persone che vivono LLI per identificare quali fattori sanitari e/o demografici espongano a maggiori disparità lavorative e di salute. Per esempio, l'influenza di fattori psicosociali sulle assenze e fatica sul lavoro.

Metodo. Saranno condotte delle analisi predittive sull'Indagine Europea sulla Salute (2019) con un campione rappresentativo della popolazione italiana (N= 45.962, 52,4% donne). Il questionario indagava le tipologie di LLI, le condizioni lavorative, la salute bio-psico-sociale, il supporto sociale, i comportamenti di prevenzione, sintomi depressivi e demografiche. Tramite R sono state condotte delle regressioni LASSO per identificare tra le 299 variabili quelle predittive di outcome lavorativi (es., assenze, tasso di occupazione).

Risultati. I risultati mostreranno le differenze tra persone con e senza LLI, considerando anche variabili intersezionali per identificare le condizioni bio-psico-sociali di lungo periodo che influenzano la vita lavorativa in Italia. Saranno esaminate le disparità in tasso di occupazione e giorni di assenza legate a patologie croniche, per individuare quelle più critiche e i fattori sociali che ampliano il divario con il resto della popolazione

Limiti. Analisi su grandi dataset non permettono l'accesso ai vissuti personali e le strategie per affrontare discriminazioni strutturali, per questo motivo è stata prevista una successiva fase qualitativa interpretativa.

Aspetti innovativi. La ricerca si concentra sui rapporti tra cronicità e comportamenti lavorativi usando un dataset nazionale rappresentativo che permetterà lo sviluppo di policy e strategie di intervento.

Parole chiave: cronicità; salute lavorativa; tasso di occupazione.

Shaping Sustainable Careers through Performance Management: The Role of Leadership and Feedback Orientation

Elena Lo Piccolo¹, Marco Giovanni Mariani¹, Gerardo Petruzzello¹

¹Università di Bologna, Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”

Introduction. Promoting long-term career sustainability is crucial, particularly within the Italian public sector, where aging workforces and rigid career paths present significant challenges. The performance management (PM) process is a fundamental HR practice for supporting employee development and employability across all organizations. Designing PM systems that actively contribute to sustainable careers (Career Sustainability, CS; De Vos et al., 2020) is essential for fostering both individual well-being and organizational resilience. Employee reactions to performance management provide key insights into its effectiveness, as these reactions influence behaviors that sustain careers over time. Leadership grounded in sustainability principles (Human Capital Sustainability Leadership, HCSL; Di Fabio & Peiró, 2018) may enhance the perceived developmental purpose of performance management (PDEV), thereby shaping reactions and promoting sustainable career outcomes. Additionally, individual Feedback Orientation (FO) may moderate how employees engage with and act upon feedback received through performance management.

Objectives. This study examines whether PDEV mediates the relationship between HCSL and CS, and whether this mediation is moderated by FO, specifically focusing on reactions to performance management and subsequent career-sustaining behaviours in the aging Italian public administration.

Method. A survey was conducted with 363 employees from a large Italian public administration. A moderated mediation model was first tested using PROCESS (Model 7) and subsequently validated through SEM.

Results. HCSL positively influences CS both directly and indirectly through PDEV. The indirect effect is stronger among employees with higher FO, who are more likely to leverage feedback from performance management to support their CS. Both PROCESS and SEM analyses confirmed moderated mediation.

Limits and future perspectives. The cross-sectional design limits causal inference. Future longitudinal studies should further explore these dynamics. The findings highlight the central role of leadership and sustainable PM design in fostering long-term CS and development in aging public-sector workforces

Parole chiave: Feedback Environment, Feedback Orientation, Career Sustainability, Performance Management, Public Administration, Moderated Mediation.

Sviluppo della motivazione e rendimento accademico: evidenze longitudinali su autoefficacia, motivazione e valutazioni oggettive

Greta Mazzetti¹, Guido Alessandri², Marcella Floris¹, Lorenzo Filosa², Dina Guglielmi¹

¹*Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Alma Mater Studiorum- Università di Bologna*

²*Dipartimento di Psicologia, "Sapienza" Università di Roma*

Introduzione. L'ingresso all'università è una tappa critica nel percorso degli studenti, e comprendere i fattori che ne favoriscono l'adattamento e il successo è centrale. In questo contesto, motivazione e autoefficacia sono risorse chiave, ma la loro evoluzione congiunta nel tempo è ancora poco indagata.

Obiettivi. La ricerca adotta una prospettiva longitudinale per indagare come motivazione, autoefficacia e media oggettiva dei voti si influenzino reciprocamente nel tempo.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 280 studenti (Metà = 20.14; DS = 1.14) dell'Università di Bologna. I partecipanti hanno compilato un questionario online in due tempi. Le variabili misurate includono motivazione accademica, autoefficacia percepita e la media dei voti basata su dati oggettivi. I dati sono stati analizzati mediante modelli di cambiamento latente.

Risultati. I risultati indicano che motivazione e autoefficacia crescono insieme nel tempo. Tuttavia, il rendimento accademico segue un andamento autonomo, non legato ai cambiamenti nelle altre due variabili. La motivazione intrinseca ed estrinseca misurate al T1 predicono un aumento dell'autoefficacia, mentre la motivazione identificata non risulta significativa. Inoltre, alti livelli di autoefficacia al T1 predicono un miglioramento del rendimento accademico.

Limiti. Il campione proviene da un singolo ateneo e l'analisi su due rilevazioni limita la lettura evolutiva più estesa.

Aspetti innovativi. Lo studio mette in luce il ruolo inatteso della regolazione estrinseca nel rafforzare l'autoefficacia, suggerendo nuove direzioni per gli interventi di supporto agli studenti.

Parole chiave: Motivazione, autoefficacia, studio longitudinale, benessere studentesco.

"Non ho chiuso occhio": Un'indagine experience sampling su pensiero perseverativo, recupero dal lavoro, burnout e qualità del sonno valutata tramite attigrafia e attività cardiaca

Lorenzo Filosa¹, Simone Tivolucci¹, Andrea Ballesio¹, Giovanni Tripoli¹, Valentina Rosa¹, Valentina Sommovigo¹, Guido Alessandri¹

¹Sapienza Università di Roma, Dipartimento di Psicologia

Introduzione. Il pensiero perseverativo, definito come una forma ripetitiva e prolungata di pensiero legata a stress e preoccupazioni, rappresenta un importante meccanismo attraverso cui lo stress lavorativo può compromettere il riposo e i processi di recupero psicofisiologico, influenzando soprattutto la qualità del sonno. La letteratura indica che tale perseverazione cognitiva può alterare l'attività del sistema nervoso autonomo, favorendo l'insorgere del burnout e la disfunzione del sonno e del recupero notturno. Tuttavia, sono ancora scarsi gli studi che integrano metodologie ecologiche intensive con misure fisiologiche oggettive del sonno per indagare queste dinamiche nella vita quotidiana.

Obiettivi. Esplorare le dinamiche giornaliere tra pensiero perseverativo, burnout e qualità del sonno oggettiva, valutando la bidirezionalità dei legami e come il pensiero perseverativo possa interferire con il recupero dallo stress lavorativo.

Metodo. Un campione di 115 lavoratori ha partecipato ad uno studio experience sampling su 5 giorni lavorativi consecutivi. Il burnout è stato misurato due volte al giorno (mattina e sera), il pensiero perseverativo alla sera, mentre la qualità del sonno è stata monitorata oggettivamente tramite attigrafia e HRV durante la notte. I dati sono stati analizzati tramite modelli multilevel.

Risultati. I dati suggeriscono la presenza di associazioni reciproche tra burnout e qualità del sonno oggettiva. Inoltre, il pensiero perseverativo sembra giocare un ruolo importante nella relazione tra stress percepito e parametri fisiologici legati al recupero notturno, con indicazioni coerenti con la letteratura sul recupero compromesso.

Limiti. Lo studio, pur avvalendosi di misure oggettive e di un disegno longitudinale intensivo, si basa su un campione non clinico e su una durata di rilevazione limitata a 5 giorni.

Aspetti innovativi. Il lavoro integra approcci experience sampling e misure fisiologiche notturne per evidenziare il ruolo del pensiero perseverativo nei processi quotidiani di stress e recupero, offrendo nuovi spunti per interventi preventivi in ambito occupazionale.

Parole chiave: pensiero perseverativo; recupero dal lavoro; qualità del sonno; variabilità della frequenza cardiaca (HRV), burnout.

L'impatto dell'uso dell'IA e del feedback ricevuto sulla valutazione del compito e sull'autoefficacia: uno studio quasi-sperimentale

Andrea Zammiti¹, Zira Hichy¹, Giuseppe Santisi¹, Tiziana Ramaci¹, Lorenzo Cannavò¹, Angela Russo²

¹Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania

²Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Introduzione. L'intelligenza artificiale (IA), in particolare ChatGPT, sta trasformando i modi in cui le persone adottano strategie per risolvere i problemi. Tuttavia, i suoi effetti psicologici rimangono in gran parte inesplorati. Per questo risulta importante comprendere se e come l'uso di ChatGPT influenzi la valutazione qualitativa dei propri prodotti e l'autoefficacia, anche alla luce di un feedback ricevuto.

Obiettivi. Questo studio mira a indagare gli effetti dell'uso di ChatGPT sulla valutazione qualitativa del proprio prodotto, sullo sforzo e la difficoltà percepita nella risoluzione di un compito e sull'autoefficacia percepita (con o senza il supporto dell'IA). Inoltre, si è esplorato l'effetto del feedback (positivo vs negativo) sull'autoefficacia nella risoluzione di compiti creativi con o senza ChatGPT.

Metodo. I/le partecipanti hanno svolto un compito creativo con (gruppo sperimentale) o senza (gruppo di controllo) ChatGPT. Subito dopo, sono state raccolte misure di valutazione del compito e dell'autoefficacia. A distanza di una settimana, i/le partecipanti hanno ricevuto un feedback (positivo o negativo per ogni gruppo) ed è stata nuovamente rilevata l'autoefficacia.

Risultati. Le analisi hanno evidenziato che il gruppo sperimentale, rispetto al controllo, ha percepito una maggiore autoefficacia nella risoluzione del compito creativo, maggiore utilità delle proprie risposte e del supporto di ChatGPT; il gruppo di controllo ha percepito maggiore sforzo e difficoltà. Dopo la restituzione del feedback l'autoefficacia in entrambi i gruppi (sperimentale e controllo) migliora nel caso di feedback positivo.

Limiti. I partecipanti non erano assegnati casualmente alle condizioni. Non sono state previste misurazioni oggettive delle prestazioni.

Aspetti innovativi. Lo studio integra una manipolazione sperimentale dell'uso dell'IA con una valutazione longitudinale dei suoi effetti, offrendo evidenze sul ruolo di ChatGPT nei compiti creativi e sul potenziale impatto del feedback ricevuto. In particolare, emerge che l'uso dell'IA non solo modifica la percezione dell'attività svolta, ma incide anche sulla fiducia futura, soprattutto se rinforzata da un feedback positivo.

Parole chiave: Intelligenza artificiale, autoefficacia, problem-solving, feedback.

L'impatto del Boss Phubbing sul burnout nei dipendenti pubblici: il ruolo moderatore del coinvolgimento e dell'attaccamento al lavoro

Rubinia Celeste Bonfanti¹, Nicolò Billeci¹, Per Martinsson², Sara Thomée², Stefano Ruggieri¹

¹Università degli Studi di Palermo

²University of Gothenburg

Introduzione. Con la diffusione pervasiva delle tecnologie digitali emergono nuove sfide relazionali, tra cui il fenomeno del phubbing, ovvero l'atto di ignorare l'interlocutore a favore dell'uso dello smartphone. Questo comportamento, inizialmente osservato nelle interazioni informali, si manifesta sempre più frequentemente anche nei contesti lavorativi, incluse le relazioni gerarchiche. In particolare, quando è il leader a mettere in atto tale condotta – fenomeno noto come boss phubbing – possono verificarsi conseguenze significative sul piano organizzativo. Sebbene il boss phubbing sia stato oggetto di studio nel settore privato, sottolineando come esso comprometta il benessere organizzativo, la sua incidenza e i suoi effetti all'interno delle organizzazioni pubbliche risultano ancora poco esplorati.

Obiettivi. Questo studio cross-sectional ha l'obiettivo di valutare la relazione tra boss phubbing e burnout. Inoltre, intende valutare il ruolo moderatore dell'engagement lavorativo e dell'attaccamento al lavoro in questa relazione, cercando di comprendere come entrambi questi aspetti possano influenzare il suo effetto sul burnout.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 307 dipendenti del settore pubblico, con un contratto a tempo pieno o part-time a tempo indeterminato intervistati mediante l'utilizzo di questionari self-report.

Risultati. Il boss phubbing esercita un impatto negativo sulla salute mentale dei dipendenti del settore pubblico, incrementando il rischio di burnout. Inoltre, un elevato livello di engagement lavorativo accentua tale relazione, mentre l'attaccamento al lavoro assume un ruolo cruciale nella modulazione di questo effetto, amplificandolo. Tali risultati evidenziano come il phubbing perpetrato dal leader comprometta il benessere dei collaboratori, nonostante il loro elevato grado di engagement e di attaccamento all'organizzazione.

Limiti. L'utilizzo di strumenti self-report, che possono essere soggetti a bias, e la raccolta dati condotta in un'unica area geografica, che limita la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. L'esplorazione del boss phubbing nel contesto lavorativo pubblico, evidenziando il ruolo modulatore di engagement lavorativo e attaccamento al lavoro su burnout e salute mentale.

Parole chiave: Boss Phubbing; Work engagement; Workplace attachment; Burnout; Public Employee.

Oltre l'incertezza: Un'indagine sui fattori connessi al processo di costruzione della carriera degli studenti universitari

Giovanni Schettino¹, Vincenza Capone¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

Introduzione. In un mercato del lavoro sempre più instabile, le università hanno il compito cruciale di supportare gli studenti nella costruzione della carriera. A tal fine è essenziale integrare, all'analisi dei fattori tradizionalmente considerati, il contributo di risorse ancora poco esplorate dalla letteratura in questo ambito, quali la reputation accademica e la self-compassion.

Obiettivi. L'obiettivo del presente studio è indagare i fattori connessi al processo di costruzione della carriera e in grado di promuovere l'employability degli studenti.

Metodo. 366 studenti universitari italiani hanno compilato un questionario self-report volto a rilevare: reputation accademica, successo accademico, self-compassion, regolazione emotiva, autoefficacia, soddisfazione per il corso di laurea, career goals, career planning ed employability percepita.

Risultati. I risultati evidenziano come successo accademico, reputation accademica, self-compassion e soddisfazione per il corso di laurea siano fattori chiave per l'autoefficacia. La self-compassion, inoltre, è risultata positivamente associata ad una migliore regolazione emotiva. Gli studenti che si sono percepiti maggiormente in grado di affrontare le richieste accademiche sono risultati in grado di sviluppare obiettivi di carriera più chiari e migliori strategie di pianificazione, che si sono tradotte in una maggiore employability percepita.

Limiti. Lo studio presenta limiti connessi all'utilizzo di un disegno di ricerca cross-sectional, il quale limita l'interpretazione causale dei risultati, e al coinvolgimento di partecipanti iscritti a uno specifico corso di laurea, compromettendo così la possibilità di generalizzare i risultati all'intera popolazione degli studenti universitari italiani.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce a migliorare la comprensione delle risorse in grado di promuovere l'employability degli studenti universitari, facendo luce sul ruolo della reputation accademica e della self-compassion. Questi risultati evidenziano la necessità, per le organizzazioni accademiche, di implementare interventi che facciano leva sulle risorse personali e organizzative risultate connesse all'employability percepita al fine di sostenere il processo di costruzione della carriera degli studenti universitari.

Parole chiave: Reputation universitaria, self-compassion, successo di carriera, studenti universitari.

Stare bene in università: analisi quantitativa sul benessere lavorativo tra il personale amministrativo e accademico

Mattia Core¹, Angelo Benozzo², Barbara Loera¹, Daniela Converso¹

¹*Università degli Studi di Torino*

²*Università della Valle d'Aosta – Université de la Vallée d'Aoste*

Negli ultimi anni è cresciuta l'attenzione sul tema del benessere lavorativo all'interno dei contesti universitari. I recenti cambiamenti hanno portato nuove sfide in questo ambiente che si traducono in una maggiore intensificazione del lavoro per il personale sia accademico, sia tecnico-amministrativo. L'obiettivo di questo studio è stato quello di indagare quali aspetti del lavoro potessero favorire il benessere lavorativo in un Ateneo di piccole dimensioni del nord Italia.

Il metodo utilizzato è stato quello del questionario self-report, adattato dallo strumento messo a punto dal gruppo Quality of Life at Work. Il campione totale di questionari raccolti comprende 92 persone tra Personale Accademico, Personale Tecnico-Amministrativo, Docenti a Contratto, Assegnisti e Borsisti di ricerca.

I risultati sono stati presentati all'interno del modello JD-R e hanno evidenziato come il Significato del lavoro e la Comunicazione siano strumenti importanti per favorire il Work Engagement e ridurre il Burnout, mentre il Carico di lavoro e il Conflitto lavoro-vita privata sono emersi come le principali risorse.

Inoltre, è stato possibile effettuare un confronto diretto tra i punteggi del personale accademico e del personale tecnico-amministrativo, evidenziando differenze statisticamente significative nei costrutti di Technostress, Workaholism e Richieste da parte degli studenti.

Una cluster analysis effettuata su tutta la popolazione lavorativa ha mostrato come il PTA sia la popolazione con più alti livelli percepiti di Burnout, mentre il personale accademico quella con più alti livelli percepiti di Work Engagement.

Il limite principale di questo studio riguarda principalmente il numero di casi disponibili per le analisi. I dati raccolti si possono inserire all'interno di un ampio database di ricerche che utilizzano lo stesso strumento in ambienti Universitari, garantendo la possibilità di confronto dei risultati. Inoltre, le peculiari caratteristiche di questa realtà organizzativa aggiungono un tassello importante per una comprensione più vasta e completa del benessere lavorativo.

Parole chiave: Benessere organizzativo, JD-R; Università, Strategie di miglioramento.

Rafforzare la resilienza organizzativa: una nuova scala per misurare le strategie contro il technostress

Georgia Libera Finstad¹, Gabriele Giorgi¹, Matteo Curcuruto¹, Jim Morgan², Valentina Sommovigo³

¹*Department of Human Sciences, European University of Rome*

²*School of Humanities and Social Sciences, Leeds Beckett University, Leeds LS1 3HE, UK*

³*Department of Medicine and Psychology, Sapienza, University of Rome*

Introduzione. Nel contesto attuale, caratterizzato da un'evoluzione tecnologica rapida e continua, è essenziale comprendere l'impatto delle nuove tecnologie sul benessere dei lavoratori. La letteratura si è finora concentrata principalmente sugli effetti negativi del technostress, trascurando il ruolo protettivo dei moderatori legati alla tecnologia.

Obiettivi. Lo studio mira a sviluppare e validare una scala innovativa per misurare gli inibitori tecnologici, ovvero quei fattori che possono mitigare gli effetti negativi del technostress e promuovere il benessere occupazionale.

Metodo. Gli item della scala sono stati generati attraverso approcci induttivi e deduttivi. La versione iniziale (13 item) è stata somministrata a 1.781 dipendenti italiani tramite un questionario online anonimo. La struttura fattoriale è stata esplorata con analisi fattoriale esplorativa (EFA) e confermata con analisi fattoriale confermativa (CFA) su due ulteriori campioni (N=1.805; N=888). Sono stati inoltre analizzati affidabilità, validità nomologica e invarianza di misura.

Risultati. L'EFA ha identificato una struttura a tre fattori composta da 12 item: autoefficacia tecnologica, risorse organizzative per l'adozione tecnologica e controllo percepito. La CFA ha confermato questa struttura, mostrando una buona adattabilità e affidabilità. Le dimensioni risultano negativamente correlate con il disagio psicofisico e positivamente con la soddisfazione lavorativa.

Limiti. Lo studio si basa su dati self-report e su un campione italiano, limitando la generalizzabilità dei risultati. Sono necessarie ulteriori validazioni cross-culturali e longitudinali.

Aspetti innovativi. La scala fornisce uno strumento valido e affidabile per identificare risorse protettive contro il technostress. Offre un contributo empirico utile per sviluppare interventi organizzativi mirati e promuovere ambienti di lavoro più sani e resilienti.

Parole chiave: Technostress management, validazione, risorse.

La trasmissione dei valori lavorativi nei contesti a recente immigrazione. Un confronto tra prime e seconde generazioni

Stefano Ruggieri¹, Rubinia Celeste Bonfanti¹, Maria Garro¹, Claudio Maggio², Silvia Platania²

¹*Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione, Università di Palermo*

²*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Catania*

Introduzione. Il tema dei valori lavorativi è stato affrontato con varie e alterne fortune all'interno della psicologia delle organizzazioni sin dagli anni '70 del secolo scorso. Parte di questa letteratura ha evidenziato il ruolo della trasmissione intergenerazionale di questi valori dai genitori ai figli.

Obiettivi. La ricerca – realizzata all'interno del PRIN 2022 “Islam and Muslims in Italy: Actors, Social Space and Relations between Religious Communities and the State – ha l'obiettivo di indagare il tema della trasmissione dei valori lavorativi nel confronto tra famiglie di italiani (genitori e figli) e famiglie di immigrati musulmani (le cosiddette prime e seconde generazioni).

Metodo. Sono stati condotti dei focus group per la scelta dei principali valori lavorativi oggetto della presente indagine (sicurezza sul lavoro, equilibrio tra vita privata e lavorativa, relazioni interpersonali, status e riconoscimento, crescita professionale). Successivamente, mediante la predisposizione di strumenti ad hoc e standardizzati, si è proceduto ad una serie di confronti genitori-figli nelle due condizioni.

Risultati. La ricerca, ancora in corso, sta evidenziando come effettivamente esista un processo di trasmissione intergenerazionale dei valori lavorativi. Un ruolo significativo è in questo senso rappresentato dai processi di identificazione sociale con la comunità d'origine e/o con la comunità “ospitante”.

Limiti. Il campionamento di convenienza è il principale limite della ricerca, accompagnato da un non perfetto appaiamento nella scelta delle coppie genitori-figli.

Aspetti innovativi. Allo stato attuale sono poche le ricerche interessate a indagare la differenza dei valori lavorativi nei vari contesti culturali e, più in generale, poca è l'attenzione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni alle differenze emergenti da religione e cultura non strettamente occidentali.

Parole chiave: Valori lavorativi, immigrati, trasmissione transgenerazionale.

Network Analysis del benessere studentesco all'Università Ca' Foscari di Venezia: la relazione tra SEB Skills e PERMA

Alessandro Fici^{1,2}, Valeria Micheletto^{1,2}, Alessandra Cecilia Jacomuzzi¹

¹*Università Ca' Foscari di Venezia, Dipartimento di Filosofia e beni culturali*

²*Università IULM, Milano, Dipartimento di Business, Economia, Diritto e Consumi*

Il benessere degli studenti universitari rappresenta una priorità emergente nel panorama educativo contemporaneo, caratterizzato da crescente incertezza socioeconomica e disgregazione delle strutture tradizionali di supporto. In questo contesto, il framework delle Social-Emotional-Behavioral Skills (SEB) emerge come alternativa promettente alla prospettiva tradizionale dei Big Five per comprendere i predittori del benessere (Soto et al., 2021). Sebbene la ricerca abbia dimostrato la validità predittiva delle SEB skills per outcomes accademici (e.g. Guo et al., 2022), i pattern di interconnessione tra queste competenze e le manifestazioni concrete di benessere psicologico rimangono poco esplorati.

Il presente studio utilizza network analysis esplorativa per mappare la struttura delle interconnessioni tra SEB Skills e outcomes PERMA (Butler & Kern, 2016). L'analisi, svolta su un campione di 700 studenti universitari (70% femmine, $M = 24.4 \pm 5.9$) dell'Università Ca' Foscari di Venezia, ha incluso 31 variabili organizzate in 8 domini teorici (SEB e SEB Trasversal Skills, PERMA, Social Support - Zimet et al., 1988, Future Vision - Ginevra et al., 2017, Sense of Purpose - Hill et al., 2015, Academic Stress - Perella et al., 2024, University Matterring – Matera et al., 2024), utilizzando Gaussian Graphical Model.

I risultati mostrano che benessere e competenze socio-emotive formano una rete interconnessa di 57 connessioni significative con stabilità elevata (CS-coefficient=0.75). Le relazioni interpersonali, le emozioni positive e il senso di significato del PERMA emergono come elementi più centrali del sistema di benessere degli studenti. L'ottimismo verso il futuro (parte di Future Vision) funge da ponte critico tra i diversi costrutti, collegando frequentemente competenze e benessere attraverso la rete. Si identificano tre modalità principali di connessione: legami diretti tra competenze socio-emotive e benessere, connessioni che passano attraverso il supporto sociale, e percorsi che transitano attraverso la Future Vision. La natura esplorativa e cross-sectional della network analysis preclude inferenze causali dirette. Tuttavia, l'identificazione di nodi bridge e pattern strutturali fornisce una base empirica per future analisi longitudinali e modelli causali, favorendo lo sviluppo di interventi mirati e multi-prospettici per il benessere studentesco con potenziali ricadute sull'inserimento del mondo lavorativo.

Parole chiave: Benessere, Studenti Universitari, Social-Emotional-Behavioral Skills, PERMA, Network Analysis.

Come il Quiet Ego può sostenere l'impegno lavorativo e il coinvolgimento affettivo nelle professioni d'aiuto: il ruolo di mediazione delle risorse lavorative e delle strategie di coping proattivo

Martina Pansini¹, Ilaria Buonomo¹, Elena Rinallo², Paula Benevene¹

¹*Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma*

²*Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Roma Tre, Roma*

Introduzione. Nei contesti lavorativi ad alta intensità relazionale, le professioni d'aiuto affrontano sfide emotive e interpersonali che influenzano il rapporto con il lavoro e l'organizzazione. Il quiet ego – una disposizione caratterizzata da riflessività, riduzione dell'auto-centralità e apertura all'altro – è stato associato a esiti positivi, ma i meccanismi personali e sociali attraverso cui può favorire l'impegno lavorativo (work engagement) e il coinvolgimento affettivo (affective commitment) con la propria organizzazione, restano ancora poco indagati.

Obiettivi. Lo studio esamina un modello in cui il quiet ego influisce su engagement e commitment attraverso due mediazioni parallele: la compassion ricevuta a lavoro e l'adozione di strategie di coping proattivo (autoregolazione e co-regolazione).

Metodo. Lo studio ha coinvolto 343 helping professionals (66% insegnanti, 34% personale sanitario; 82,5% donne; Età Media = 45,6 anni, DS= 11,9). I dati sono stati analizzati tramite Structural Equation Modeling (SEM).

Risultati. Il modello ha mostrato un ottimo fit complessivo: CFI = .971, TLI = .961, RMSEA = .051 (95% CI=0.035–0.066, $p=.445$), SRMR = .044. Il quiet ego non è risultato associato direttamente al commitment ($\beta=.136$, $p=.104$), ma ha mostrato due mediazioni significative tramite compassion ricevuta ($\beta=.377$, $p < .001$) e coping proattivo ($\beta=.218$, $p=.015$), configurando una mediazione totale. Rispetto all'engagement, il quiet ego ha mostrato un'associazione diretta significativa ($\beta=.250$, $p < .001$), e una mediazione parziale tramite compassion ricevuta ($\beta=.315$, $p < .001$), mentre il coping non è risultato significativo ($\beta=.097$, $p=.151$). Complessivamente, mentre l'engagement può essere sostenuto da disposizioni individuali, il commitment richiede una rete di risorse contestuali e strategie di fronteggiamento attivo.

Limiti. Il campionamento di convenienza e il disegno cross-sectional limitano la generalizzabilità e finalità predittive.

Aspetti innovativi. Introducendo il quiet ego nel contesto organizzativo, lo studio offre una prospettiva articolata sui fattori individuali, relazionali e regolativi che sostengono engagement e commitment nelle professioni d'aiuto.

Parole chiave: Quiet ego, Work engagement, Job resources, Workplace relationship, Helping professions.

Cibo, identità e longevità: verso una progettazione psicologicamente sostenibile degli alimenti per la terza età

Michelle Calvete-Labouz^{1,2}, Guendalina Graffigna^{1,2}

¹Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore, Piacenza

²EngageMinds HUB - Consumer Food and Health Research Centre, Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona

Introduzione. L'invecchiamento demografico globale sollecita nuove prospettive nella progettazione di prodotti alimentari destinati alla popolazione anziana, in particolare quelli arricchiti in proteine (PAP), con potenziali benefici per mobilità e autonomia. Tuttavia, la ricerca che esplora l'accettabilità di tali prodotti dal punto di vista del consumatore resta limitata, e ancor meno sviluppata è l'indagine riassuntiva sulle barriere psicologiche e culturali al loro consumo.

Obiettivi. Per colmare questa lacuna, è stata condotta una revisione sistematica della letteratura finalizzata a identificare i fattori che influenzano l'accettazione dei PAP nella popolazione over 65

Metodo. Sono stati analizzati 18 studi selezionati da un corpus iniziale di 467 pubblicazioni ricavate da 7 database, secondo i criteri PRISMA e le procedure specificate sul protocollo di Prospero.

Risultati. L'analisi evidenzia che l'accettabilità è fortemente influenzata da dimensioni psicologiche (salute percepita, fiducia nel prodotto, rilevanza soggettiva dell'integrazione proteica) e da dinamiche culturali e identitarie legate alle abitudini alimentari. Emergono inoltre strategie di facilitazione dell'accettazione che fanno leva sulla familiarità sensoriale, la compatibilità con gli alimenti della tradizione e le strategie "Fai da Te", che promuovono l'empowerment e hanno il potenziale di ridurre la percezione di alterità e lo stigma legato a regimi alimentari "medicalizzati".

Limiti. La letteratura analizzata è prevalentemente concentrata sull'accettazione sensoriale di consumatori dell'Europa Nord, offrendo una visione limitata e culturalmente parziale. Ulteriori ricerche cross-culturali sui vissuti, aspettative e i significati psicologici dell'accettazione dei prodotti PAP sono necessarie.

Aspetti innovativi. Questi risultati evidenziano l'importanza del contributo psicologico nei processi di innovazione alimentare, sottolineando il ruolo dello psicologo non solo nella comprensione dei bisogni del consumatore, ma anche nella progettazione interdisciplinare di soluzioni che integrano dimensioni nutrizionali, simboliche e sociali.

Parole chiave: Food-acceptance, co-creazione alimentari, longevity, consumer-engagement, Innovazione psico-sociale, alimenti arricchiti di proteine.

Promuovere la prescrizione appropriata tramite interventi educativi di antimicrobial stewardship: un'analisi della letteratura

Marta Acampora^{1,3}, Guendalina Graffigna^{2,3}

¹Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

²Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali, Università Cattolica del Sacro Cuore di Cremona

³EngageMinds HUB - Consumer, Food & Health Engagement Research Center, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milan, Italy

Introduzione. Per contrastare la diffusione dell'antimicrobico-resistenza (AMR) sono state sviluppate strategie di antimicrobial stewardship (AMS) volte a ottimizzare le pratiche prescrittive degli antibiotici. Tra i pilastri di tali strategie, l'educazione dei professionisti sanitari rappresenta un elemento centrale.

Obiettivi. Questo studio si pone l'obiettivo di mappare gli interventi educativi di AMS presenti in letteratura e di sintetizzarne le caratteristiche principali.

Metodo. È stata condotta una rapid review della letteratura scientifica pubblicata tra il 2019 e il 2025. Sono stati inclusi studi primari che descrivevano in modo dettagliato interventi educativi rivolti a professionisti sanitari e che riportavano l'impatto di tali interventi sulle pratiche prescrittive antibiotiche.

Risultati. Sono stati inclusi 78 articoli. I principali destinatari erano medici di medicina generale e pediatri, operanti principalmente nelle cure primarie. Gli interventi presentavano un'elevata eterogeneità in termini di durata, modalità di erogazione e strategie educative adottate. La maggior parte degli interventi (n=59) si focalizzava esclusivamente su contenuti clinico-medici, mentre solo una piccola parte (n=19) ha incluso componenti psico-sociali, come la comunicazione medico-paziente o la gestione delle aspettative. Pochi studi riportavano l'adozione di un framework teorico per la progettazione dell'intervento educativo; tra questi, i più frequentemente utilizzati erano modelli di quality improvement.

Limiti. Data la natura dello studio, non è stata condotta una valutazione della qualità metodologica degli studi inclusi. Inoltre, l'elevata eterogeneità limita la possibilità di confronto tra gli interventi.

Aspetti innovativi. A differenza di precedenti review focalizzate principalmente sull'efficacia clinica degli interventi educativi, questo lavoro si propone di mappare in modo sistematico le caratteristiche strutturali e i contenuti degli interventi educativi in ambito AMS. L'analisi evidenzia una scarsa integrazione di componenti psico-sociali, nonostante la letteratura ne sottolinei il ruolo cruciale nell'influenzare le decisioni prescrittive. Integrare questi aspetti nei futuri programmi educativi, insieme ad un solido quadro teorico, potrebbe rafforzarne l'efficacia, la riproducibilità e la sostenibilità.

Parole chiave: Antimicrobial Stewardship, educazione, contenuti psico-sociali.

Le barriere invisibili: una visione concettuale e multilivello sui bias di genere nel contesto lavorativo

Carmela Buono¹, Danila Molinaro², Paola Spagnoli², Silvia Maria Platania³

¹*Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum*

²*Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"*

³*Dipartimento di Scienze della Formazione Sezione di Psicologia, Università di Catania*

Introduzione. Le donne continuano a subire discriminazioni nel contesto lavorativo, frequentemente associate a stereotipi di genere, pregiudizi e pratiche organizzative non inclusive. Nonostante il progressivo aumento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, permane una segregazione di genere marcata, che contribuisce a perpetuare gli stessi stereotipi (Bundesagentur für Arbeit, 2024; Eagly & Steffen, 1984; Ellemers, 2018).

Obiettivi. Il presente contributo ha l'obiettivo di delineare un quadro concettuale che integri le dinamiche di genere a livello intrapersonale, interpersonale e strutturale.

Metodo. È stata condotta una revisione narrativa della letteratura nazionale e internazionale degli ultimi anni. I contributi sono stati analizzati e organizzati secondo una prospettiva multilivello (intrapersonale, interpersonale e strutturale), per evidenziarne connessioni e influenze reciproche.

Risultati. Il contributo mette in luce come le barriere di genere, radicate nella cultura e trasmesse attraverso i processi di formazione e orientamento, si riflettano e si perpetuino nelle organizzazioni, creando un processo interconnesso. Queste barriere riscontrabili a livello intrapersonale (self-efficacy, autostima), a livello interpersonale (microaggressioni, pregiudizi), a livello strutturale (norme, politiche e pratiche), consolidano la segregazione di genere, ostacolano l'accesso delle donne a ruoli decisionali e rinforzano le disuguaglianze di genere su larga scala.

Limiti. Tra i principali limiti che verranno discussi ritroviamo i bias di selezione e valutazione.

Aspetti innovativi. L'integrazione della letteratura in un'unica struttura teorica multilivello risulta utile per guidare la ricerca e gli interventi sia nelle organizzazioni che nei contesti formativi.

Parole chiave: Donne, Stereotipi di genere, Conceptual framework.

Percezione del comfort termico e benessere lavorativo: un'analisi stagionale integrata con dati da sensori ambientali

Luca Laezza¹, Margherita Pasini¹, Samar Thapa², Giovanni Pernigotto³

¹Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

²Centro di Competenza Ecosistemi di Innovazione per Contesti Montani, Libera Università di Bolzano

³Facoltà di Ingegneria, Libera Università di Bolzano

Introduzione. Il comfort termico rappresenta un fattore chiave per il benessere psicologico e la performance nei luoghi di lavoro. Tuttavia, pochi studi integrano misure ambientali oggettive e percezioni soggettive in contesti reali e su base stagionale.

Obiettivi. Questo studio analizza in che modo la temperatura indoor e le percezioni di discomfort termico influenzino la soddisfazione lavorativa e il benessere, considerando il ruolo delle stagioni. Si indaga inoltre se esistano effetti combinati tra misure oggettive e soggettive del comfort.

Metodo. La raccolta dati è stata condotta in quattro periodi stagionali all'interno di tre edifici pubblici del Comune di Bolzano. I partecipanti ($n \approx 56$ /stagione) hanno completato un questionario contenente misure di comfort percepito, cause specifiche di discomfort (es., correnti d'aria), soddisfazione lavorativa, performance percepita e benessere psicologico. I dati sono stati integrati con misurazioni oggettive della temperatura indoor, rilevate tramite sensori posizionati nei diversi piani. Le analisi includono regressioni lineari con la stagione come variabile categoriale.

Risultati. Nel modello senza il fattore stagione, nessun predittore risultava significativo. Inserendo la stagione, la temperatura oggettiva ($\beta = -0.39$, $p = .035$) e le cause percepite di discomfort ($\beta = -0.46$, $p = .027$) predicono significativamente la soddisfazione lavorativa. L'autunno mostra i livelli più bassi di soddisfazione ($M = 3.92$), mentre estate ($M = 5.81$, $p = .026$) e inverno ($M = 4.96$, $p = .046$) presentano valori significativamente più alti. L'effetto negativo di temperatura e discomfort sulla soddisfazione si mantiene costante in tutte le stagioni.

Limiti. La copertura parziale dei sensori ha richiesto l'aggregazione dei dati per piano. Possibili discrepanze tra la posizione percepita e reale (es. orientamento degli uffici) possono aver introdotto varianza non controllata.

Aspetti innovativi. Lo studio integra dati oggettivi e soggettivi attraverso le stagioni, contribuendo alla comprensione del comfort termico nei contesti lavorativi reali.

Parole chiave: comfort termico, benessere lavorativo, misure soggettive e oggettive.

Job Crafting: An Open-Science Psychometric Network Analysis in Spanish Workers

Andrea Svicher¹

¹*Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia - Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Firenze*

Introduction. Job crafting is typically assessed with the Job Crafting Questionnaire (JCQ; Slemp & Vella Brodrick, 2013), aligned with Wrzesniewski and Dutton's (2001) model, and the Job Crafting Scale (JCS; Tims et al., 2012), rooted in the Job Demands–Resources (JD R) framework. Integrating JCQ and JCS dimensions by Mäkikangas and Schaufeli (2021), yielded novel insights. Psychometric Network Analysis (e.g., Borsboom et al., 2022) offers an alternative to latent factor models (Marsman & Rhemtulla, 2022). However, to the best of our knowledge, Psychometric Network Analysis has not been applied to investigate the integrated JCQ–JCS structure proposed by Mäkikangas and Schaufeli (2021), yet.

Objectives. Using Psychometric Network Analysis, this study investigated relationship among the seven Job Crafting dimensions proposed by Mäkikangas & Schaufeli (2021), mapping the construct's overall structure and identifying its central dimensions through Expected Influence (EI).

Method. A secondary analysis of a public dataset from Letona-Ibañez et al. (2021) and Amillano et al. (2025) was conducted. The dataset comprised 814 Spanish workers: 49.5 % men ($n = 403$), 50.4% women ($n = 410$), and 0.1 % non-binary ($n = 1$). Age distribution was 12.8% younger (≤ 29 ; $n = 104$), 76.3% middle aged (30–54; $n = 621$), and 10.9% older (≥ 55 ; $n = 89$) workers. Education levels were 13.5% $\leq$ high school/advanced vocational training ($n = 110$), 41.2 % university degree ($n = 335$), and 45.3% postgraduate degree ($n = 369$). Participants completed Spanish JCQ (Letona-Ibañez et al., 2019) and JCS (Bakker et al., 2018) items. Psychometric Network Analysis was run following Burger et al. (2022) and Open Science principles (Nosek et al., 2015). Code, data, and results are openly archived on OSF (<https://osf.io/nrxsw/>).

Results. The analysis revealed robust network estimations and stable EI. ICJD (EI = 0.98) and TC (EI = 0.91) emerged as most central nodes. Node predictability was moderate (mean $R^2 = 0.27$). The strongest edges were observed between ICJD–TC, RC–ISOJR, and ISJR–ISOJR.

Limitations. This study was cross-sectional, precluding causal inferences. Moreover, organizational level variables were not examined.

Innovative aspects. To the best of our knowledge, this is the first psychometric network analysis examining the JCQ and JCS job crafting dimensions.

Parole chiave: Job Crafting, Psychometric Network Analysis, Job Crafting Questionnaire (JCQ), Job Crafting Scale (JCS)

Sfide narrative nelle fasi dell'engagement nelle pratiche preventive: la prospettiva dell'Iterative Situated Engagement

Daniela Lemmo¹, Maria Luisa Martino¹, Roberto Bianco¹, Anna Rosa Donizzetti¹, Maria Francesca Freda¹, Daniela Caso¹

¹Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II

I sistemi sanitari contemporanei sono chiamati a ripensare le pratiche di prevenzione e promozione della salute, alla luce dei profondi cambiamenti culturali e organizzativi emersi negli ultimi anni. Il presente contributo propone una prospettiva di engagement, l'Iterative Situated Engagement (ISE), che – pur radicandosi nelle principali teorie presenti in letteratura – si distingue per l'attenzione alla natura processuale, situata e narrativa del coinvolgimento nei percorsi di prevenzione.

Lo studio, parte del Progetto Miriade, adotta la proposta concettuale dell'ISE per esplorare come le donne costruiscano significati, articolandoli lungo le tre fasi del processo di engagement (recruit, retain, sustain) nel contesto dello screening. È stato adottato un disegno qualitativo theory-driven. I dati sono stati raccolti tramite interviste semi-strutturate con 40 donne, di età compresa tra i 25 e i 69 anni, coinvolte nei programmi pubblici di screening per il tumore al seno e al collo dell'utero. L'analisi, condotta secondo il Framework Method con approccio tematico, ha evidenziato come ciascuna fase del processo di engagement attivi sfide specifiche di costruzione di senso, in relazione a esperienze emotive, modalità di interazione con i servizi e configurazioni istituzionali del percorso di screening. Pur offrendo spunti rilevanti per il ripensamento dell'engagement nei contesti sanitari, lo studio presenta il limite di un campione regionale circoscritto, che riflette specificità socio-culturali e organizzative non generalizzabili, ma utili ad alimentare ulteriori esplorazioni teoriche e applicative. La prospettiva ISE si configura così come uno strumento concettuale e operativo in grado di riorientare le prassi organizzative in sanità. In questa prospettiva, l'engagement non è solo un obiettivo da raggiungere, ma un indicatore dinamico della qualità relazionale tra cittadini e istituzioni, capace di restituire significati, fiducia e agency alle persone nelle diverse fasi dei percorsi di cura e prevenzione.

Parole chiave: Fasi dell'Engagement, Screening oncologico, Costruzione narrativa di senso, Approccio iterativo e situato, Servizi sanitari

Psicologia del Lavoro in Campania: Risultati del Primo Censimento Regionale, Daniela Osterini e gruppo di lavoro OPRC

Daniela Osterini¹, Vincenza Capone²

¹*Ordine degli Psicologi della Regione Campania*

²*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

L'intervento presenta i principali risultati emersi dal Primo Censimento Regionale sulla Psicologia del Lavoro, promosso e realizzato dal Gruppo di Lavoro "Psicologia del Lavoro" dell'Ordine degli Psicologi della Regione Campania, composto da Daniela Osterini, Giuseppina Califano, Vincenza Capone, Eugenia Carbonara, Alessandro Lo Presti, Camilla Mayol, Vincenzo Motta, Anna Simeone. Questo lavoro rappresenta il primo tentativo strutturato di mappare il profilo professionale, le competenze e i contesti operativi delle psicologhe e degli psicologi del lavoro attivi sul territorio campano.

L'indagine ha approfondito in particolare: la formazione di base e specialistica, le principali tipologie di intervento realizzate, i settori produttivi di riferimento e altri aspetti rilevanti per comprendere l'attuale panorama professionale.

L'obiettivo dell'intervento è offrire un quadro aggiornato utile a orientare strategie formative, politiche di sviluppo e iniziative di networking, contribuendo al consolidamento e alla valorizzazione della Psicologia del Lavoro in Campania e a livello nazionale.



MINI TALK

Benessere e vulnerabilità nel lavoro scolastico: uno studio su carico, esaurimento emotivo e intenzione di turnover

Ilaria Setti¹, Sara Hoxha¹, Elena Cavallari¹, Mateus Eduardo Romao¹

¹WHYPsy Lab, Department of Brain and Behavioral Sciences, University of Pavia, Pavia, Italy

Introduzione. Il contesto scolastico è sempre più caratterizzato da fattori stressanti come sovraccarico lavorativo, relazioni conflittuali e adempimenti burocratici. Tali condizioni possono compromettere il benessere lavorativo, favorendo l'insorgenza di esaurimento emotivo e intenzione di abbandonare la professione. Nonostante l'esaurimento emotivo sia un costrutto ampiamente studiato, il suo impatto sulle intenzioni di turnover nel contesto scolastico italiano è ancora poco esplorato.

Obiettivi. Il progetto mira a esplorare la relazione tra carico di lavoro, esaurimento emotivo e intenzione di turnover nel personale scolastico della scuola secondaria, con particolare attenzione al ruolo di mediatore dell'esaurimento. L'obiettivo è comprendere i meccanismi psicologici attraverso cui i fattori organizzativi influenzano le decisioni occupazionali degli operatori scolastici.

Metodo. È stato adottato un disegno di ricerca quantitativo. Il questionario online è stato compilato da un campione di oltre 500 operatori scolastici della scuola secondaria, afferenti alla provincia di Pavia. Lo strumento include misure validate su: carico di lavoro, esaurimento emotivo, intenzione di turnover e autoefficacia. È stato testato un modello di mediazione (SPSS, vers. 22) in particolare, tenendo conto anche di variabili di controllo (genere, anzianità lavorativa e ordine scolastico).

Risultati. Il carico di lavoro è positivamente associato all'esaurimento emotivo ($\beta = 0.63, p < .001$), che a sua volta è associato alle intenzioni di turnover ($\beta = 0.43, p < .001$). Tra le variabili di controllo, solo il genere ha mostrato un effetto significativo ($\beta = -0.12, p < .01$).

Limiti. Lo studio è trasversale e si basa su misure self-report. Il campione, inoltre, è composto prevalentemente da personale delle scuole secondarie di secondo grado.

Aspetti innovativi. Lo studio valorizza il ruolo dell'autoefficacia come risorsa protettiva nel contesto scolastico, offrendo una prospettiva nuova rispetto al più tradizionale focus sull'esaurimento emotivo. Tale approccio apre a interventi mirati al potenziamento del benessere lavorativo e delle capacità individuali di gestione dello stress.

Parole chiave: Benessere organizzativo, Carico di lavoro, Esaurimento emotivo

Percezioni delle microaggressioni di genere nei luoghi di lavoro: un'indagine sulle dinamiche organizzative

Francesco D'Anna¹, Martina Pansini¹, Ilaria Buonomo¹, Paula Benevene¹

¹Dipartimento di Scienze Umane, Libera Università Maria Santissima Assunta (Roma)

Introduzione. Le microaggressioni di genere (GMA) costituiscono un fenomeno diffuso in numerosi contesti lavorativi. Tuttavia, la letteratura scientifica presenta ancora una carenza di studi sistematici che ne analizzino le dinamiche nei contesti organizzativi.

Obiettivi. Il presente studio si propone, in ottica esplorativa, di indagare le percezioni di un campione di lavoratori italiani rispetto agli effetti delle GMA a livello individuale, professionale e organizzativo.

Metodo. Il campione è composto da 44 lavoratori (61% donne, 39% uomini) appartenenti a diverse fasce d'età e settori occupazionali, reclutati tramite campionamento a valanga. Sono state condotte interviste individuali semi-strutturate, focalizzate sulla comprensione soggettiva del fenomeno delle GMA e delle sue sottocategorie (microassalti, microinsulti, microinvalidazioni). Le interviste sono state registrate, previo consenso informato, e successivamente analizzate attraverso l'utilizzo combinato del software T-Lab e dell'analisi qualitativa tradizionale (carta e penna), al fine di individuare le categorie di effetti maggiormente ricorrenti.

Risultati. I partecipanti hanno mostrato un ampio grado di concordanza con le definizioni teoriche proposte, riconducendo il fenomeno delle GMA a diverse dinamiche lavorative. Le categorie emergenti più rilevanti includono: dinamiche gerarchiche (N=43), influenze culturali e ambientali (N=37), intenzionalità (N=33), fattori generazionali (N=27) e natura cumulativa (N=19).

Limiti. Lo studio presenta alcune limitazioni, tra cui l'utilizzo di un campionamento non probabilistico che limita la generalizzabilità dei risultati, e la possibile presenza di bias legati alla soggettività delle interviste e alla fase di analisi.

Aspetti innovativi. La ricerca rappresenta un contributo originale nel contesto italiano, configurandosi come uno dei primi studi esplorativi volti a comprendere l'impatto percepito delle GMA nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: Genere, Micro-aggressioni, Diversity & Inclusion

Azioni negative in lavoratori migranti – Uno studio pilota all'interno del progetto SOLEIL

Cristina Giovanelli¹, Giulia Foti¹, Valerio Vinciarelli¹, Gabriele Giorgi¹

¹Università Europea di Roma

Introduzione. Il mobbing sul luogo di lavoro rappresenta un problema diffuso a livello globale. Le azioni negative possono essere considerate indicatori di rischio nei contesti lavorativi e il loro studio è funzionale all'organizzazione di interventi di prevenzione come indicato da Nielsen & Einarsen nel 2012. I lavoratori migranti appaiono particolarmente a rischio in relazione a variabili socio-ambientali, quali la perdita di status sociale, la discriminazione e la separazione dalla famiglia.

Obiettivi. L'ipotesi formulata è che la prevalenza di comportamenti a valenza negativa nei confronti delle persone migranti sia elevata e che tali esperienze abbiano un impatto sfavorevole sulla salute psicologica.

Metodi. È stata condotta una survey che comprende strumenti validati tra cui NAQ-R (Giorgi et al., 2011) e GHQ12 (Goldberg et al., 1972), e la somministrazione ha coinvolto 100 soggetti. Per misurare la prevalenza del mobbing sono state utilizzati criteri scientifici della letteratura di riferimento che permettono un benchmarking oggettivo.

Risultati. I risultati preliminari offrono una lettura oggettiva delle dinamiche lavorative, evidenziando come le azioni negative sia particolarmente diffuse nella popolazione oggetto di indagine. Le manifestazioni di disagio osservate indicano criticità strutturali con un impatto sulla salute mentale. Si propongono riflessioni teoriche e indicazioni operative per strategie di prevenzione e intervento a livello micro (clima, relazioni, leadership) e macro (politiche lavorative, modelli organizzativi, inclusività).

Limiti. Lo studio presenta alcune limitazioni, tra cui la dimensione campionaria ridotta e la natura trasversale della survey, che non consente di inferire relazioni causali tra mobbing e salute psicologica.

Aspetti innovativi. Lo studio si focalizza sui lavoratori migranti, un gruppo ancor apoco indagato nel contesto del mobbing e della salute psicologica organizzativa. L'utilizzo combinato di strumenti validati e criteri oggettivi permette una valutazione accurata delle esperienze negative, utile per interventi mirati di ricerca-azione.

Parole chiave: Mobbing, Lavoratori migranti, Salute psicologica, Prevenzione organizzativa, NAQ-R

Attaccamento al posto di lavoro: quali implicazioni per il benessere organizzativo?

Nicolò Billeci¹, Rubinia Celeste Bonfanti¹, Stefano Ruggieri¹

*¹Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, della Formazione e dell'Esercizio Fisico.
Università degli studi di Palermo*

Introduzione. L'attaccamento al posto di lavoro è un legame di natura cognitiva ed emotiva che si sviluppa tra il lavoratore e lo spazio fisico in cui svolge la propria attività all'interno dell'organizzazione. Questo legame è influenzato da molteplici fattori, tra cui l'esperienza lavorativa, le possibilità di personalizzazione dell'ambiente e il grado di autonomia nella gestione delle mansioni. La letteratura ha evidenziato come l'attaccamento al posto di lavoro sia correlato a esiti positivi, quali la soddisfazione professionale; tuttavia, il suo potenziale ruolo in relazione a esiti disfunzionali rimane ancora poco esplorato. Il presente studio si propone di indagare se un elevato livello di attaccamento al proprio spazio lavorativo possa essere associato anche a conseguenze problematiche.

Obiettivi. L'obiettivo principale della ricerca è analizzare la relazione tra l'attaccamento al posto di lavoro e due specifiche disfunzioni organizzative: il workaholism e il quiet quitting.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 60 coordinatori infermieristici, reclutati grazie a un accordo con la direzione di un ospedale situato nel Sud Italia. I partecipanti hanno compilato una batteria di questionari finalizzati a misurare: (1) l'attaccamento al posto di lavoro; (2) il livello di workaholism; (3) la propensione al quiet quitting.

Risultati. I dati preliminari indicano che l'attaccamento al posto di lavoro rappresenta un predittore significativo delle disfunzioni organizzative considerate.

Limiti. Il principale limite della ricerca riguarda la dimensione ridotta del campione e la sua provenienza da un'unica area geografica, fattori che ne limitano la generalizzabilità.

Aspetti innovativi. Lo studio esplora un ambito ancora poco indagato, analizzando l'associazione tra attaccamento al posto di lavoro e fenomeni disfunzionali, contribuendo ad ampliare la comprensione delle sue implicazioni nelle dinamiche organizzative.

Parole chiave: Attaccamento al posto di lavoro, Benessere organizzativo, Work addiction

Competenze trasversali in prima linea: uno studio esplorativo nei reparti di emergenza sanitaria

Poderico Ilaria¹, Basile Mariarosaria², Nardiello Domenico², Capone Vincenza¹

¹*Università degli Studi di Napoli "Federico II"*

²*Azienda Sanitaria Locale Napoli 2 Nord*

Introduzione. Negli ultimi anni il benessere psicologico degli operatori sanitari ha acquisito una crescente rilevanza, soprattutto nei contesti ad alta intensità lavorativa come i reparti di emergenza, dove il rischio di stress lavoro-correlato, burnout e insoddisfazione professionale risulta particolarmente elevato. Il Job Demands-Resources Model (JD-R) rappresenta un utile quadro teorico per comprendere come richieste e risorse lavorative influenzino la salute psicologica e la qualità del lavoro del personale sanitario.

Obiettivi. La ricerca mira ad esplorare il ruolo delle competenze trasversali (o *Non-technical skills*, NTS) come risorsa personale per il personale sanitario dei reparti di emergenza, secondo il JD-R Model. In particolare, si intende: valutare la relazione esistente tra competenze trasversali (autoefficacia professionale, autoefficacia comunicativa, stile decisionale, competenze emotive, teamwork ability e coping task-oriented), benessere psicologico ed esaurimento emotivo; esaminare la relazione tra risorse organizzative (supporto organizzativo percepito ed efficacia collettiva), soddisfazione lavorativa e performance; analizzare il possibile ruolo moderatore delle NTS nella relazione tra richieste lavorative e stress.

Metodo. Lo studio, attualmente in corso, prevede la somministrazione anonima e volontaria di un questionario *self-report* a medici e infermieri dei reparti di emergenza di un'azienda sanitaria campana.

Risultati. I risultati saranno presentati in occasione del congresso.

Limiti. La principale limitazione di questo studio riguarda la generalizzabilità dei risultati: il campione comprende personale sanitario proveniente da una sola regione del Sud Italia e potrebbe non rappresentare l'intera popolazione nazionale. Inoltre, lo studio è di natura cross-sectional, limitando la possibilità di osservare le variazioni nel tempo. È infine possibile la presenza di bias legati all'autovalutazione.

Aspetti innovativi. La ricerca si distingue per l'attenzione alle competenze trasversali del personale sanitario come leva per il benessere organizzativo. Questa fase esplorativa rappresenta un passaggio preliminare fondamentale per contribuire allo sviluppo di strumenti utili alla promozione del benessere organizzativo e individuale.

Parole chiave: Competenze trasversali, Job Demands-Resources Model, Reparti di emergenza, Operatori sanitari, Stress lavoro-correlato

Ripensare l'efficacia comunicativa del referto medico: un'indagine qualitativa etnografica tra pazienti e caregiver in epatologia

Michela Monaci¹, Mateus Eduardo Romão¹, Sarah Bigi², Beatrice Credi³, Marko Korenjak^{3,4}, Serena Barello¹

¹*Laboratorio di Psicologia del Lavoro e della Salute, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia*

²*Facoltà di Scienze Linguistiche e Letterature Straniere, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano*

³*European Liver Patients' Association – ELPA*

⁴*Public Agency of the Republic of Slovenia for Quality in Healthcare*

Introduzione: I referti medici sono strumenti centrali nella gestione delle patologie croniche, come quelle epatiche. Oltre alla funzione clinica, possono favorire continuità, comprensione e coinvolgimento. Tuttavia, il linguaggio tecnico e la scarsa accessibilità ne limitano l'efficacia comunicativa per pazienti e caregiver.

Obiettivi: Indagare le esperienze di pazienti epatologici e caregiver nell'uso dei referti clinici, per migliorarne comprensibilità e valore comunicativo.

Metodo: Lo studio ha adottato un approccio qualitativo etnografico, basato su 14 interviste con pazienti e caregiver di diversi paesi europei, analizzate attraverso un'analisi tematica focalizzata su significati e pratiche d'uso dei referti clinici.

Risultati: L'analisi ha fatto emergere cinque temi chiave:

1. *Uso e accessibilità:* I referti vengono utilizzati per monitorare la salute e come archivio personale: il cartaceo è preferito per affidabilità, il digitale per praticità.
2. *Contenuti rilevanti:* I contenuti considerati più rilevanti sono farmaci e risultati clinici, mentre le indicazioni sullo stile di vita, pur ritenute prioritarie, risultano spesso vaghe o poco contestualizzate.
3. *Linguaggio e strategie interpretative:* Il linguaggio tecnico e il tono impersonale generano distanza e incertezza; i pazienti sviluppano strategie interpretative autonome o si affidano a familiari e medici
4. *Formato e usabilità:* Si richiede una maggiore sintesi, chiarezza visiva e organizzazione per facilitare l'orientamento del lettore, soprattutto in situazioni di fragilità o basso livello di alfabetizzazione sanitaria.
5. *Valore relazionale del referto:* Il referto è percepito come parte della relazione di cura: se coerente e orientato al paziente, può rafforzare la fiducia e il dialogo con il medico.

Limiti: Il campione ristretto e selezionato potrebbe non rappresentare la diversità della popolazione; futuri studi dovrebbero includere contesti culturali e sanitari più ampi e coinvolgere anche i professionisti.

Aspetti innovativi: Primo studio qualitativo cross-country sull'esperienza comunicativa dei referti in epatologia, con implicazioni per il loro ripensamento come strumenti di cura, empowerment e dialogo interculturale.

Parole chiave: Healthcare communication, Patient engagement, Focused ethnography

Ambiente di lavoro tossico e rischio aggressioni: una ricerca nel settore sanitario italiano

Lara Colombo¹, Francesco Buscema¹, Daniela Converso¹, Lia Correr¹, Gloria Guidetti¹, Ilaria Sottimano¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. Le aggressioni sul posto di lavoro sono atti dannosi, fisici e verbali, compiuti nei confronti dei lavoratori. Tale fenomeno è presente in tutti i settori lavorativi, tuttavia, esiste una maggiore frequenza nel settore sanitario: oltre il 60% degli operatori sanitari ha subito aggressioni da parte di pazienti o visitatori, soprattutto dopo il Covid-19, riportando conseguenze sul benessere. Alcuni studi, tuttavia, evidenziano come un ambiente di lavoro positivo, centrato sulla tutela del lavoratore, può migliorare il livello di engagement e, quindi, di benessere lavorativo. Al contrario, un ambiente di lavoro negativo può alimentare lo stress, impedendo al lavoratore di fornire una risposta adattiva in caso di aggressioni da parte di terzi.

Obiettivi. Alla luce di queste premesse, lo studio mira ad indagare la relazione tra ambiente di lavoro e rischio aggressioni.

Metodo. Il presente studio ha, quindi, comportato la somministrazione di un questionario self-report alla popolazione di un piccolo Ospedale del Nord Italia, al fine di indagare la relazione tra aspetti di cultura e clima (ambiente di lavoro, supporto sociale e fiducia nelle relazioni) e le aggressioni verbali perpetrate da pazienti e familiari. I dati sono stati analizzati con SPSS 29.0.

Risultati. I risultati hanno evidenziato come un ambiente di lavoro negativo, caratterizzato da emarginazione, esclusione, offese, critiche, scherzi, reazioni ostili e pettegolezzi, aumenta il rischio di incorrere in aggressioni verbali da parte di pazienti e familiari. Un ambiente di lavoro negativo, infatti, è un ambiente di lavoro stressante che depotenzia la capacità dei lavoratori di gestire le richieste dei pazienti e dei familiari.

Limiti. Lo studio è cross-sectional e coinvolge soltanto un presidio ospedaliero del Nord Italia, in futuro occorrerebbe estendere il campione.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia aspetti nuovi ed innovativi in merito alla relazione tra cultura organizzativa e aggressioni, in termini anche di “normalizzazione” della violenza.

Parole chiave: Violenza in sanità, Clima tossico, Stress lavorativo

Il contributo della resilienza nella prevenzione dei rischi comportamentali: uno studio su burnout e sicurezza tra medici e infermieri

Claudio Maggio¹, Marcello Boccadamo¹, Rubina Celeste Bonfanti², Stefano Ruggieri², Silvia Platania¹

¹ *Università degli studi di Catania, Università degli studi di Catania*

² *Università degli studi di Palermo, Università degli studi di Palermo*

Introduzione. Il burnout rappresenta una delle principali sfide psicologiche per gli operatori sanitari, specie in contesti ad alta intensità emotiva come quelli ospedalieri. Esso è associato a una riduzione della qualità dell'assistenza, a un incremento degli errori e a un peggioramento dei comportamenti di sicurezza sul lavoro. La letteratura recente ha individuato nella resilienza una risorsa protettiva fondamentale, in grado di mitigare gli effetti negativi dello stress lavoro-correlato. Inoltre, eventi critici o eventi sentinella – come infortuni, errori ripetuti o crisi psicologiche – possono compromettere ulteriormente il benessere psicologico dei professionisti e il loro impegno verso la sicurezza.

Metodo. Alla luce di queste premesse, il presente studio ha esaminato il ruolo mediatore della resilienza nella relazione tra burnout e comportamenti di sicurezza, nonché l'effetto moderatore di eventi sentinella critici all'interno di contesti sanitari. Il campione è composto da 763 operatori sanitari italiani, di cui il 57,8% donne, comprendente 33% infermieri e 67% medici. Il burnout è stato valutato nelle sue tre dimensioni classiche: esaurimento emotivo, depersonalizzazione ed efficacia personale percepita. I comportamenti di sicurezza sono stati misurati distinguendo tra safety compliance e safety participation. La resilienza è stata considerata come una variabile a fattore unico.

Risultati. Attraverso modelli di mediazione e moderazione analizzati con Mplus, è emerso che la resilienza media significativamente la relazione tra burnout e comportamenti di sicurezza: livelli più elevati di burnout sono associati a minore resilienza, la quale a sua volta è correlata positivamente ai comportamenti di sicurezza. Inoltre, è stato osservato che la relazione tra burnout e resilienza, così come tra resilienza e sicurezza, è moderata dalla presenza di eventi sentinella quali infortuni sul lavoro, errori procedurali ripetuti e crolli psicologici o reazioni aggressive. Tali eventi amplificano gli effetti negativi del burnout e attenuano l'effetto positivo della resilienza sui comportamenti di sicurezza.

Aspetti innovativi. I risultati sono coerenti con la letteratura precedente, sottolineando il ruolo protettivo della resilienza nei contesti lavorativi ad alta pressione, ma anche la sua vulnerabilità in presenza di eventi critici. Le implicazioni suggeriscono la necessità di interventi mirati a potenziare la resilienza degli operatori sanitari e a prevenire eventi critici che possano compromettere la sicurezza sul lavoro.

Parole chiave: Burnout, Sicurezza, Rischi, Resilienza

Benessere e performance dei docenti: il ruolo delle variabili organizzative nell'organizzazione-scuola.

Maria Francesca Trocino¹, Giovanni Schettino¹

¹Università degli studi di Napoli "Federico II"

Introduzione. Considerare la scuola dal punto di vista della psicologia delle organizzazioni è cruciale per promuovere il benessere lavorativo degli insegnanti, lavoratori caratterizzati da alto rischio di burnout. In relazione a tale professione, è necessario sottolineare che la letteratura si è concentrata prevalentemente sugli aspetti di malessere, trascurando i fattori di benessere. Considerare quest'ultimo in ottica positiva è essenziale per migliorare la condizione lavorativa e la salute mentale dei docenti. Un clima positivo può promuovere il loro benessere poiché si percepiscono come "agenti" del successo degli studenti. Questa percezione consente ai docenti di raggiungere i propri obiettivi, incrementando la performance, la soddisfazione lavorativa e il commitment organizzativo.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è analizzare il clima organizzativo di alcune scuole campane, valutandone le associazioni con performance lavorativa e benessere dei docenti. Si intendono esaminare il ruolo di variabili quali autoefficacia lavorativa, efficacia collettiva, soddisfazione lavorativa e commitment in relazione al clima organizzativo, al benessere e all'esaurimento emotivo dei docenti.

Metodo. Lo studio prevede la somministrazione di un questionario self-report rivolto a docenti, al fine di analizzare variabili organizzative e individuali: clima organizzativo, efficacia collettiva, autoefficacia, commitment, soddisfazione lavorativa, benessere ed esaurimento emotivo.

Risultati. 149 docenti (82.26% donne) impiegati in scuole campane, con età media di 53,14 anni (range 30 - 69 anni), hanno accettato di partecipare allo studio attualmente in corso. I risultati saranno presentati in sede congressuale.

Limiti. Il campione non è rappresentativo dell'intera popolazione docente e l'uso esclusivo di strumenti self-report può introdurre *bias* legati alla soggettività delle risposte.

Aspetti innovativi. I dati raccolti, letti nella prospettiva adottata in relazione al benessere, possono consentire una migliore comprensione del contributo di variabili organizzative e individuali nel promuoverlo o ostacolarlo. Le evidenze sul clima organizzativo potrebbero orientare le istituzioni scolastiche nell'individuare indicatori di malessere e nell'implementare interventi funzionali al perseguimento degli obiettivi organizzativi.

Parole chiave: Clima organizzativo, Autoefficacia, Efficacia collettiva, Commitment Organizzativo, Benessere lavorativo.

Lo sviluppo della fiducia nei team ibridi e in presenza e i suoi effetti su benessere e performance.

Brianza Aurora¹, Emma Velati¹, Massimo Miglioretti¹

¹Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca

Introduzione. Oggi la diffusione delle modalità di lavoro da remoto costringe i team a muoversi verso l'impiego di strategie comunicative digitali mirate a promuovere benessere e produttività. Anche nel contesto universitario, la diffusione di team virtuali è finalizzata all'inserimento dei neolaureati in un contesto lavorativo virtuale e collaborativo.

Obiettivi. Lo studio indaga lo sviluppo della fiducia nei team (ibridi versus in presenza o da remoto) e la sua influenza su clima organizzativo, engagement, soddisfazione, esaurimento emotivo e performance.

Metodo. Due questionari, indaganti le variabili di interesse, sono stati somministrati uno all'inizio e uno alla fine di un lavoro di gruppo valido per l'esame. Le attività di gruppo potevano essere svolte secondo le tre modalità: in presenza, a distanza o in modalità ibrida.

Risultati. Sono stati raccolti 125 questionari al T1 e al T2 (età $M = 21$; femmine = 96). La fiducia non mostra un cambiamento nel tempo ($F=1.649$, $p=.202$) indipendentemente dal tipo di interazione ($F=1.43$, $p=.243$). La fiducia correla positivamente con engagement e soddisfazione (T1: $r=.514$, $p<.001$; $r=.602$, $p<.001$; T2: $r=.481$, $p<.001$; $r=.614$, $p<.001$) e negativamente con esaurimento emotivo (T1: $r=-.209$, $p=.019$; T2: $r=-.203$, $p=.023$). Il livello di fiducia è correlato con la valutazione complessiva ottenuta dal gruppo ($r=.493$, $p<.001$) e con quella finale sulla prestazione ($r=.268$, $p=.002$). Il clima lavorativo correla positivamente con fiducia ($r=.342$, $p<.001$), soddisfazione ($r=.255$, $p=.004$) ed engagement ($r=.397$, $p<.001$) al T1; al T2 l'effetto diventa non significativo.

Limiti. Lo studio non ha considerato eventuali rapporti preesistenti tra studenti che potevano aver influenzato la fiducia di gruppo. La somministrazione T2, a un mese dal T1, è stata forse troppo ravvicinata per indagare differenze nei team, soprattutto nelle tre modalità.

Aspetti innovativi. I risultati offrono spunti interessanti per la gestione dei team in contesti formativi e organizzativi, suggerendo strategie per ottimizzare le dinamiche di fiducia nei team.

Parole chiave: Team ibridi, Fiducia, Performance

Visitatori virtuali, emozioni reali: come la psicologia dei consumi può promuovere l'accessibilità culturale

Federica Piccoli^{1,2}, Chiara Casiraghi^{1,2}, Sebastiano Accardi^{1,2}, Marco Bilucaglia^{1,2}, Fabio Forlani³, Roberto Bruni⁴, Martina Columbano⁵, Marco Galvagno⁶, Damiano Perri⁷, Vincenzo Russo^{1,2}, Margherita Zito^{1,2}

¹Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy

²Department of Business, Law, Economics and Consumer Behaviour “Carlo A. Ricciardi”, Università IULM, via Carlo Bo, 1, 20143, Milan, Italy

³Department of Economics, University of Perugia, Via Pascoli, 20, Perugia, Italy

⁴Department of Economics and Law, University of Cassino and Southern Lazio, Cassino (Fr), 03043, Italy

⁵Department of Economics and Business Sciences, University of Parma, Via J.F. Kennedy, 6, 43121, Parma, Italy

⁶Department of Economics and Business, University of Catania, Corso Italia, 55, Catania, 95129, Italy

⁷Department of Mathematics and Computer Science, University of Perugia, Via Pascoli, 20, Perugia, Italy

Introduzione. La crescente integrazione delle tecnologie digitali nei contesti culturali ha trasformato profondamente il modo in cui le persone fruiscono di siti storici e artistici. Questi strumenti offrono realtà virtuali immersive e interattive, capaci di creare esperienze diverse da quelle tradizionali. Queste differenze tra esperienze reali e virtuali restano però ancora poco esplorate, soprattutto con metodologie psicologiche e neuroscientifiche capaci di analizzare in profondità il vissuto del consumatore.

Obiettivi. Questo studio vuole indagare come ambienti culturali reali e virtuali influenzino percezione, memoria, fatica cognitiva e coinvolgimento emotivo dei visitatori. L'obiettivo è identificare le criticità delle esperienze digitali per poterle superare, migliorandole e contribuendo ad una cultura più accessibile e inclusiva.

Metodo. Lo studio fa parte di un progetto collaborativo tra diverse università italiane, volto a comprendere il comportamento del consumatore culturale in ambienti virtuali. Venti partecipanti hanno visitato un palazzo storico in due condizioni: reale e virtuale. Sono stati impiegati EEG ed eye-tracking per rilevare risposte cognitive, emotive e attentive, oltre a questionari su percezione temporale, coinvolgimento emotivo, senso di presenza, fatica cognitiva e percezione estetica.

Risultati. Se la visita reale genera maggiore attivazione attentiva, mnemonica ed emotiva, quella virtuale richiede più sforzo cognitivo. Queste differenze emergono sia tramite strumenti neuroscientifici che dai questionari. L'eye-tracking evidenzia un'esplorazione visiva più focalizzata nel reale, e più dispersiva nel virtuale, influenzata dagli elementi interattivi.

Limiti. Il numero limitato di partecipanti e il focus su un singolo sito riducono la generalizzabilità dei risultati. Studi futuri amplieranno il campione e i contesti analizzati, approfondendo il ruolo delle variabili personali e cercando di comprendere come affrontare le criticità emerse al fine di ottimizzare l'efficacia e l'accessibilità delle esperienze culturali digitali.

Aspetti innovativi. L'uso integrato di strumenti neuroscientifici per confrontare esperienze reali e digitali rappresenta un approccio innovativo, utile per progettare esperienze culturali efficaci, accessibili e coinvolgenti.



Parole chiave: Cultura digitale, Patrimonio culturale, Accessibilità, Realtà virtuale, Consumer Psychology, Consumer Neuroscience, EEG, Eye-tracking, UX, Vissuto emotivo, Fatica cognitiva.

Interventi di digital health education per l'antimicrobial stewardship: una revisione sistematica degli effetti su conoscenze e comportamenti

Michela Monaci¹, Antonia Rake¹, Serena Barello¹

¹Laboratorio di Psicologia del Lavoro e della Salute, Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento, Università degli Studi di Pavia

Introduzione: I programmi di Antimicrobial Stewardship (AMS) rappresentano strategie chiave per contrastare la resistenza antimicrobica, promuovendo un uso appropriato degli antibiotici attraverso interventi coordinati volti a ottimizzare prescrizione e somministrazione. In questo ambito, le tecnologie digitali offrono nuove opportunità per potenziare la consapevolezza, specialmente attraverso l'implementazione di strategie educative interattive, personalizzate e orientate all'engagement.

Obiettivi: Questa revisione sistematica ha l'obiettivo di valutare l'impatto degli interventi educativi digitali in ambito AMS, analizzando le strategie utilizzate e i loro effetti su conoscenze e comportamenti, in diversi contesti e gruppi target.

Metodo: La revisione è stata condotta secondo le linee guida JBI e PRISMA. La ricerca è stata eseguita su quattro banche dati (PubMed, Scopus, Web of Science e CINAHL), includendo studi quantitativi peer-reviewed in inglese che valutavano l'efficacia di interventi educativi digitali legati all'AMS.

Risultati. Sono stati inclusi 23 studi, pubblicati negli ultimi 10 anni, con prevalenza negli USA (57%), condotti in contesti eterogenei e rivolti a operatori sanitari, studenti e, in un caso, alla popolazione generale. Tutti gli interventi hanno mostrato un impatto positivo su conoscenze e comportamenti. Le strategie più ricorrenti comprendevano moduli web-based, apprendimento basato su casi, feedback personalizzati, strumenti di supporto decisionale e contenuti on-demand. La maggior parte degli interventi combinava tre o più tecniche educative. Tuttavia, solo due studi facevano riferimento esplicito a un quadro teorico, e meno della metà includevano follow-up longitudinali.

Limiti: La revisione ha incluso solo studi in inglese e quantitativi, escludendo approfondimenti qualitativi. L'elevata eterogeneità metodologica ha limitato i confronti diretti.

Aspetti innovativi: La revisione evidenzia il potenziale delle strategie educative digitali, scalabili e personalizzabili, nel promuovere un uso appropriato degli antibiotici. Emerge il valore di approcci interattivi e teoricamente fondati, integrabili nei contesti clinici e formativi, per rafforzare le azioni contro la resistenza antimicrobica.

Parole chiave: Antimicrobial Stewardship, Digital education, Systematic review

Un'analisi qualitativa del project management accademico nel Sud Italia: criticità e prospettive di miglioramento

Rubinia Celeste Bonfanti¹, Gianna Maria Cappello¹, Stefano Ruggieri¹

¹Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione - Università degli studi di Palermo

Introduzione. La crescente esigenza di fonti di finanziamento alternative a quelle tradizionali ha spinto le università pubbliche di tutta Europa a investire nel cosiddetto sistema di progettazione europea. Con questa espressione si intende l'insieme di procedure, metodologie e strumenti impiegati per ideare, sviluppare e gestire progetti finanziati dall'Unione Europea. Tale processo ha richiesto un rafforzamento progressivo delle competenze gestionali da parte di ricercatori, docenti e figure preposte alla progettazione scientifica e all'esecuzione tecnica. Tuttavia, la mancanza di una formazione specifica e di un coordinamento efficace tra i diversi attori coinvolti può compromettere la qualità e l'efficacia dell'intero ciclo progettuale. Ne deriva la necessità di interventi volti a colmare le lacune operative e conoscitive, al fine di valorizzare le opportunità offerte dalla progettazione europea in ambito accademico.

Obiettivi. Nel contesto del progetto *SuProm - Sustainable PProject Management in Balkan Higher Education Institutions* (Programme: EACEA - Erasmus+, KA2 – *Capacity building in the field of higher education*), è stato condotto uno studio qualitativo in alcune università del Sud Italia per analizzare il processo accademico di gestione progettuale.

Metodo. Sono stati realizzati quattro focus group, ciascuno con cinque partecipanti provenienti da ambiti amministrativi e accademici. Durante i focus group è stata condotta un'analisi strutturata dell'intero ciclo di vita della gestione progettuale attraverso otto domande aperte.

Risultati. L'analisi dei focus group ha evidenziato (1) punti di forza (quali tempestività, competenza tecnica, collaborazione strategica), ma anche (2) criticità (quali ritardi amministrativi, comunicazione discontinua, carenza di personale). I dipartimenti universitari mostrano solidità nelle attività strategiche, ma faticano nei dettagli operativi quotidiani.

Limiti. Il numero ridotto di partecipanti e la possibile soggettività delle risposte potrebbero non riflettere la complessità organizzativa del contesto accademico nazionale.

Aspetti innovativi. L'approccio integrato con stakeholder multidisciplinari e l'analisi dettagliata del ciclo di vita progettuale per sviluppare soluzioni formative e organizzative personalizzate e mirate.

Parole chiave: Academic Project Management; Qualitative Analysis; Stakeholder Engagement; Process Improvement; Project Management Needs

Ottimizzare la prestazione: Esiti di un protocollo di training per gli Esport

Andrea Caputo¹, Giuseppe Vercelli^{1,2}, Claudio G. Cortese¹

¹ Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

² Centro di Psicologia dello Sport e della Prestazione Umana "Umbro Marcaccioli" (Fondazione ISEF)

Introduzione. La psicologia applicata agli Esport rappresenta un ambito emergente che indaga le componenti mentali che intervengono nella performance in contesti competitivi digitali. Recenti contributi evidenziano la rilevanza di interventi psicologici mirati per ottimizzare le prestazioni dei giocatori professionisti (Hallmann & Giel, 2018; Pedraza-Ramirez et al., 2020).

Obiettivi. Lo studio intende verificare l'efficacia di un training mentale basato sul modello S.F.E.R.A. (Sincronia, Forza, Energia, Ritmo, Attivazione; Vercelli, 2005, 2022), già utilizzato nello sport tradizionale, per l'ottimizzazione della performance negli Esport. Si ipotizza che i partecipanti esposti al protocollo migliorino significativamente su indicatori di soddisfazione della prestazione e percezione del potenziale espresso rispetto a un gruppo di controllo.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 97 atleti Esport professionisti, suddivisi in gruppo sperimentale (n = 59) e gruppo di controllo (n = 38). Il protocollo include due cicli di training mentale (due esercizi per ciascun fattore S.F.E.R.A.), distribuiti su un periodo complessivo variabile da 2 a 4 settimane. I partecipanti hanno completato un questionario in tre momenti (t0, t1, t2) che indagava engagement, flow, espressione del potenziale e soddisfazione legata alla performance. Il gruppo di controllo ha completato i questionari nello stesso arco temporale, senza ricevere il training.

Risultati. L'analisi ANOVA a misure ripetute ha evidenziato effetti significativi per l'interazione tempo × gruppo, con miglioramenti nel tempo nel gruppo sperimentale nelle dimensioni esplorate significativamente diversi da quelli del gruppo di controllo, in particolare nella soddisfazione per la prestazione e nella percezione del potenziale espresso (η^2 da .04 a .12).

Limiti. Assenza di misure oggettive di performance dovuta alla varietà di discipline Esportive.

Aspetti innovativi. Lo studio applica un modello consolidato della psicologia per lo sport al contesto Esportivo competitivo, dimostrandone l'efficacia e offrendo spunti per future applicazioni.

Parole chiave: Psicologia per lo sport, Esport; performance, training psicologico

Comunicare il rischio: una meta-analisi sull'impatto psicologico-sociale dei media nei disastri naturali

Alessandro Milani^{1,4}, Marino Bonaiuto^{1,4}, Silvia Cataldi¹, Valeria Chiozza^{1,4}, Francesca Comunello², Alessandra Massa², Annalisa Sarrecchia¹, Alessandra Talamo¹, Annalisa Theodorou³

¹Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma

²Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale, Sapienza Università di Roma

³Dipartimento di Medicina dei Sistemi, Università degli Studi di Roma "Tor Vergata"

⁴CIRPA – Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale

Introduzione. Il coinvolgimento attivo della popolazione rappresenta un elemento chiave per potenziare la preparazione e la capacità di risposta alle catastrofi naturali. Tra i principali determinanti dei comportamenti protettivi e adattivi adottati dagli individui nelle fasi pre e post-evento, la percezione del rischio riveste un ruolo centrale. Numerose evidenze empiriche indicano come tale percezione sia significativamente influenzata dai contenuti trasmessi attraverso i media e i diversi canali comunicativi. Diventa pertanto cruciale sviluppare strategie comunicative mirate capaci di rafforzare la consapevolezza e di promuovere comportamenti funzionali alla mitigazione degli impatti.

Obiettivi. Il presente studio mira a individuare e stimare, attraverso una revisione sistematica (e una meta-analisi), l'efficacia di diversi canali di comunicazione nel promuovere la percezione del rischio associato alle catastrofi naturali.

Metodo. La ricerca è stata condotta secondo le linee guida PRISMA, utilizzando una stringa di ricerca standardizzata sui database Scopus, Web of Science e PsycINFO. Sono stati inclusi studi empirici quantitativi che esaminano l'effetto dei canali comunicativi sulla percezione del rischio dei disastri naturali.

Risultati. I risultati suggeriscono che le diverse strategie comunicative (e.g., media tradizionali, social media e contatti interpersonali) sono associate a esiti.

differenti in termini di percezione del rischio, con possibili ricadute sui comportamenti adattivi.

Limiti. La diversità metodologica degli studi inclusi, unita all'eterogeneità nelle definizioni operative del concetto di rischio percepito, limita la possibilità di generalizzare i risultati. Inoltre, il numero di studi per alcuni sottogruppi risulta ancora limitato.

Aspetti innovativi. Lo studio offre una sistematizzazione quali-quantitativa aggiornata delle evidenze empiriche sui canali comunicativi più efficaci in ambito di rischio naturale, proponendo implicazioni operative per la progettazione di campagne di sensibilizzazione multimodali, adattabili a differenti contesti e popolazioni.

Parole chiave: Percezione del rischio, Comunicazione del rischio, Disastri naturali

Feedback and Perceived Performance in Developing Career Calling

Sevval Varol¹, Massimiliano Barattucci¹, Sophie Gerdel¹

¹University of Bergamo, Department of Human and Social Sciences

Introduzione. Career calling—the sense of work as personally meaningful and socially significant—has long been seen as a marker of career success, yet its developmental pathways remain under-theorized. Recent evidence suggests that perceived task performance, shaped by success, may drive calling—challenging theories that position calling as a precursor to performance (Gerdel et al., 2025). Building on the Psychological Success Model (Hall & Chandler, 2005) and grounded in Social Cognitive Career Theory (Lent et al., 1994), we propose a mediation model in which positive feedback enhances perceived performance, which in turn fosters calling.

Obiettivi. The objective of the study is to examine whether performance feedback influences the development of career calling through perceived task performance.

Metodo. A total of 108 junior HR professionals will complete a simulated “Career Mobility Assessment Center” involving the Wisconsin Card Sorting Test and five HR-based Situational Judgment Tests. Participants will be randomly assigned to one of three feedback groups (positive, negative, control). Measures of perceived task performance and career calling (UMCS-7; Gerdel et al., 2022) will be collected before and after feedback manipulation. The study follows a 2 (Time: pre- vs. post-feedback; within-subjects) × 3 (Feedback: between-subjects) design.

Risultati. A priori power analysis (partial $\eta^2 = .03$, $\alpha = .05$, $1-\beta > .90$) indicated a minimum sample size of 108. The study will remain open until this number is reached. Hypotheses will be tested via ANOVA and were pre-registered on the OSF.

Limiti. Findings may not generalize beyond junior HR professionals.

Aspetti innovativi. This study will shed light on how evaluative contexts shape early professional identity and motivation, with implications for talent development and career counseling. It can clarify how feedback influences internal career experiences, offering guidance for fostering meaningful work and improving retention.

Parole chiave: Career calling, Feedback, Experiment

Promuovere la responsabilità sociale: L'impatto delle amicizie intergenerazionali sul posto di lavoro

Miren Chenevert¹, Lisbeth Drury², Michela Vignoli¹, Ulrike Fasbender³

¹Università di Trento

²Birbeck University of London

³University of Hohenheim

Introduzione. Le mentalità distorte continuano ad alimentare divisioni sia nei contesti lavorativi che nella società, rafforzando comportamenti e credenze di tipo ingroup-outgroup (Malos, 2015). La teoria del contatto intergruppo suggerisce che interazioni di alta qualità con membri dell'outgroup migliorano le relazioni intergruppo, e le amicizie rappresentano la forma più potente di contatto di qualità (Fasbender & Drury, 2022; Pettigrew, 1998). Con l'invecchiamento progressivo della forza lavoro, le amicizie intergenerazionali assumono crescente rilevanza (Fraccaroli et al., 2023).

Obiettivi. Esplorare se le amicizie sul lavoro tra persone di età diverse siano associate a un livello più alto di apertura mentale e responsabilità sociale, attraverso il *tertiary transfer* che porta un effetto di "liberazione cognitiva" (Meleady et al., 2019).

Metodo. È stato condotto uno studio longitudinale con dati raccolti in 21 momenti nell'arco di 10 settimane. È stato utilizzato un modello multilivello per esaminare l'associazione tra amicizie intergenerazionali sul lavoro e la liberazione cognitiva, sia a livello intraindividuale che interindividuale.

Risultati. Le analisi hanno mostrato che le amicizie intergenerazionali sul luogo di lavoro sono positivamente associate a livelli più elevati di liberazione cognitiva, sia all'interno dei singoli partecipanti che tra partecipanti.

Limiti. (1) L'uso di questionari self-report può introdurre bias (2) La variabile dipendente non centrata limita l'interpretazione precisa degli effetti intraindividuali, ma è necessaria per studiare contemporaneamente effetti within e between nel medesimo modello.

Aspetti innovativi. A nostra conoscenza, questo è il primo studio che ha esaminato il *tertiary transfer* utilizzando le amicizie intergenerazionali come forma di contatto intergruppo. Inoltre, l'approccio longitudinale consente di esplorare in profondità i meccanismi psicologici alla base della responsabilità sociale e dell'apertura mentale nei contesti organizzativi contemporanei.

Parole chiave: Age diverse friendships, Taxonomy of transfer, Intergroup contact, Cognitive liberation

Comunicare efficacemente con il paziente anziano in ambito ospedaliero: il ruolo del gendered ageism e dell'ageism

Fabiana Tudisco¹, Aurora Solombrino¹, Francesca Fiorillo¹, Cristina Curcio¹ & Anna Rosa Donizzetti¹

¹*Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II", 80133, Napoli*

Introduzione. I cambiamenti demografici impongono una riorganizzazione delle società e delle istituzioni che le costituiscono, al fine di poter far fronte adeguatamente all'invecchiamento della popolazione. Tra le istituzioni maggiormente coinvolte da questa riorganizzazione vi sono gli ospedali che devono curare efficacemente un numero sempre più elevato di anziani. L'efficacia delle cure e la soddisfazione del paziente dipendono molto dalla comunicazione tra medico e paziente. Ma quanto i medici sono pronti a comunicare con i pazienti anziani? Nonostante gli studi sottolineino l'importanza di una comunicazione chiara, empatica e personalizzata, persistono dinamiche che possono compromettere l'efficacia comunicativa, tra cui gli stereotipi di genere e di età. I pazienti anziani, ad esempio, sono frequentemente visti come meno capaci di comprendere o partecipare attivamente al processo decisionale, il che può portare i medici a trattarli in modo paternalistico. Questi pregiudizi possono influenzare i processi comunicativi pur nella non piena consapevolezza da parte dei medici, portando a dinamiche che non favoriscono un vero coinvolgimento del paziente.

Obiettivi. Indagare gli antecedenti dell'efficacia comunicativa dei medici nei confronti del paziente anziano.

Metodo: Sono stati contattati 194 medici ospedalieri (52.1% maschi; range età: 23-68; $M_{età}$: 46.6 anni), a cui è stato somministrato un questionario self-report costruito ad hoc contenente diverse misure quali: efficacia comunicativa dei medici nei confronti del paziente anziano, abilità comunicative, ageism, gendered ageism e conoscenze.

Risultati: Sono state condotte analisi esplorative, della varianza e correlazionali, nonché path analysis, da cui è emerso il ruolo predittivo di ageism e gendered ageism rispetto all'efficacia comunicativa dei medici che a sua volta predice le abilità comunicative (CFI= 0.95; TLI= 0.91; SRMR= 0.05; RMSEA= 0.06).

Limiti: Il campione contattato è poco numeroso.

Aspetti innovativi: Lo studio pone l'accento su un tema di particolare attualità e fornisce indicazioni per i percorsi formativi dei futuri medici nonché per i corsi di aggiornamento dei medici in servizio.

Parole chiave: Efficacia comunicativa, Ageism, Gendered ageism, Comunicazione medico-paziente

Approcci partecipativi nei servizi sociosanitari: una scoping review

Cattaneo Chiara¹, Bruno Andreina¹

¹Dipartimento Scienze della Formazione (Disfor), Università degli Studi di Genova

Introduzione. Negli ultimi anni, il coinvolgimento degli utenti ha assunto un ruolo crescente nella progettazione e implementazione dei servizi sociali e sociosanitari, in risposta alla richiesta di modelli più inclusivi, sostenibili e centrati sull'esperienza degli utenti (WHO, 2016). Tuttavia, la co-produzione, intesa come il coinvolgimento degli utenti nella progettazione e implementazione dei servizi (Osborne et al., 2016), presenta numerose criticità quando ci si rivolge ad adulti in condizioni di marginalità o esclusione sociale.

Obiettivi. Questa scoping review si propone di esplorare e mappare la letteratura sulla co-produzione dei servizi sociosanitari destinati a popolazioni adulte in condizioni di vulnerabilità sociale ed economica; concetto talvolta declinato nei termini di co-design (Mulvale et al., 2019) e co-creation (Voorberg et al., 2015). Gli obiettivi principali sono: identificare pratiche e metodologie ricorrenti della coproduzione, analizzare ostacoli e driver ricorrenti.

Metodo. La revisione è stata condotta secondo il framework di Arksey e O'Malley (2005), aggiornato da Levac et al. (2010), e in linea con le linee guida PRISMA-ScR (Tricco et al., 2018). La strategia di ricerca ha incluso cinque database e selezionato studi empirici sull'impiego di approcci partecipativi nei servizi rivolti ad adulti in condizione di marginalità.

Risultati. L'analisi ha evidenziato una varietà di evidenze a sostegno della fattibilità e efficacia del coinvolgimento attivo delle popolazioni vulnerabili. La partecipazione consente una comprensione più profonda dei bisogni e delle esperienze delle persone in situazione di marginalità, favorendo soluzioni più adatte e sensibili alle complessità individuali e sociali. Tuttavia, permangono alcune criticità ricorrenti: difficoltà di reclutamento, discontinuità nei percorsi, asimmetrie decisionali, ostacoli organizzativi e scarsa valutazione dell'impatto.

Limiti. La selezione di articoli solo in lingua inglese rappresenta una limitazione.

Aspetti innovativi. La revisione fornisce una mappatura aggiornata di pratiche, barriere e fattori facilitanti, nella co-produzione dei servizi con popolazioni vulnerabili.

Parole chiave: Co-produzione, Vulnerabilità sociale, Servizi sociali e Socio-sanitari.

WORKSHOP

WORKSHOP – I giovani ricercatori e l'Intelligenza Artificiale: strumenti, sfide e opportunità

Marco De Angelis, Federico Fraboni, Gerardo Petruzzello

organizzato da E-Care, con il supporto del Comitato Esecutivo e del Dipartimento di Studi Umanistici dell'Università degli Studi di Napoli-Federico II

PATROCINI



L'Ordine degli Psicologi della Campania è un ente pubblico non economico, vigilato dal Ministero della Salute, che opera come presidio dello Stato a tutela della salute e del benessere dei cittadini.

Il compito principale è quello di garantire la qualità e la professionalità dell'esercizio della professione psicologica, promuovere la cultura del benessere mentale e prevenire i rischi legati alla salute psicologica.



Adecco, società del Gruppo The Adecco, valorizza il capitale umano e favorisce l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Adecco è la prima agenzia per il lavoro in Italia, offre servizi di somministrazione a tempo determinato e indeterminato, ricerca e selezione, formazione e outplacement.

Adecco supporta lavoratori e aziende nella tutela, nello sviluppo delle competenze e nella gestione dei percorsi professionali in un mercato del lavoro in continua evoluzione.



APCO è un'associazione professionale che riunisce e qualifica i consulenti di management in Italia, sia operanti individualmente sia come associati, partner o dipendenti di società di consulenza.

La sua missione è valorizzare il ruolo del consulente di management nello sviluppo economico del Paese, rappresentare e aggregare la comunità professionale, promuovere la crescita e l'aggiornamento continuo dei membri, definire standard qualitativi e comportamentali per la professione e favorire collaborazioni con organizzazioni nazionali e internazionali e con gli stakeholder di riferimento.



**Associazione
Italiana
di Psicologia**

Fondata nel 1992, l'AIP (Associazione Italiana di Psicologia) rappresenta un punto di riferimento per gli psicologi impegnati nelle Università e negli Enti di ricerca in Italia. L'Associazione sostiene la diffusione delle conoscenze scientifiche e promuove l'aggiornamento professionale attraverso congressi, seminari e incontri, valorizzando la varietà di approcci teorici e metodologici che caratterizzano la disciplina psicologica.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI
FEDERICO II

L'Università degli Studi di Napoli 'Federico II', fondata nel 1224, è la più antica università pubblica del mondo. L'Ateneo promuove la ricerca, la diffusione della conoscenza scientifica e lo scambio culturale a livello internazionale. Con 176 corsi di laurea, 26 dipartimenti, 43 corsi di dottorato, 83 master, più di 2.500 docenti e oltre 80.000 studenti iscritti, Federico II investe nel futuro dei propri laureati favorendo l'inserimento nel mondo del lavoro attraverso reti con importanti aziende nazionali e internazionali.

I valori fondanti dell'Ateneo includono libertà accademica, merito ed eccellenza, inclusione e pari opportunità, responsabilità sociale, etica e integrità, sostenibilità, innovazione, dialogo internazionale, imprenditorialità accademica e formazione trasversale. Federico II è un'istituzione che coniuga tradizione e innovazione, formando cittadini competenti, creativi e consapevoli del loro ruolo nella società globale.



dipartimento studi umanistici

Il Dipartimento di Studi Umanistici, erede dell'antica Facoltà di Lettere e Filosofia, promuove formazione e ricerca in numerose discipline umanistiche, tra cui archeologia, beni culturali, filologia, filosofia, linguistica, letteratura, lingue antiche e moderne, psicologia, scienze del patrimonio culturale, storia, storia delle arti e discipline dello spettacolo.

SPONSOR



La Focaccia, dal 1986 punto di riferimento della tradizione gastronomica napoletana, porta avanti una storia fatta di qualità e passione.

In occasione del congresso offrirà ai partecipanti un rinfresco, con le sue specialità preparate secondo ricette autentiche.



L'Associazione Italiana Celiachia (AIC) è una Rete di Associazioni di pazienti, familiari e professionisti. Dal 1979 opera attivamente nell'interesse di chi vive la celiachia e le problematiche ad essa collegate.

AIC ha come obiettivo la tutela dei diritti delle persone con celiachia, offrendo guida, sostegno, servizi e rappresentanza. La corretta alimentazione senza glutine, chiave del benessere del celiaco, rappresenta il fulcro dell'impegno quotidiano, con l'intento di eliminare ogni ostacolo connesso alla celiachia nella vita di tutti i giorni.

Indipendente e senza fini di lucro, AIC pone al centro della propria missione la qualità della vita delle persone, con l'impegno di contribuire a creare un futuro migliore per tutti.



Brunat Gioielli sarà al nostro fianco come partner del Congresso.

Un marchio che unisce eleganza, tradizione e innovazione, e che condivide con noi valori di cura, attenzione e valorizzazione delle persone.

AUTORI

Abate Zaira
Abu Hamam Fatima
Acampora Marta
Accardi Sebastiano
Adriano Leli
Aiello Edoardo Niccolò
Akkermans Jos, Khapova Svetlana
Alesina Marta,
Alessandri Guido,
Ambrosino Giuseppina
Ambrosino Stefania
Amelia Manuti
Antonini Matteo
Antonio Audrey Ansay
Arcucci Elvira
Arcuri Valentina
Ausili Davide
Autorino Yuri
Avanzi Lorenzo
Bacci Giulia
Bal.Matthijs P.
Balducci Cristian
Ballesio Andrea
Barattucci Massimiliano
Barbieri Barbara
Barello Serena
Baselli Valentina
Basile Mariarosaria
Bassi Marta,
Battolla Sofia
Batzella Federica
Bellati Mara
Bellini Diego
Benevene Paula
Benozzo Angelo
Bentivenga Rosina
Bertolini Debora
Bessems Kathelijne
Betti Marta
Bianco Roberto
Bigi Sarah
Billeci Nicolò
Bilucaglia Marco
Boccadamo Marcello

Boerchi Diego
Bonaiuto Flavia
Bonaiuto Marino
Bonanomi Andrea
Bonetto Sacha
Bonfanti Rubinia Celeste
Bonini Alice
Borghesi Francesca
Branda Marta
Brianza Aurora
Brondino Margherita
Bruni Roberto
Bruno Andreina
Buono Carmela
Buscema Francesco
Bussolin Dario
Caffaro Federica
Callari Tiziana C
Callea Antonino
Calvete Labouz Michelle
Cannavò Lorenzo
Capone Vincenza
Cappello Gianna Maria
Caputo Andrea
Caracuzzo Emanuela
Carbone Diana,
Caricati Luca
Carletti Elisa
Carreri Anna
Carrus Giuseppe
Caso Daniela
Castellano Annamaria
Castellini Greta
Castro Aurelio
Catalano Alessia Anna
Catalano Roberta
Cataldi Silvia
Cataldo Giuliano Gemmano
Caterina Adele Viganò
Cattaneo Chiara
Cavallari Elena
Celi Annalisa
Cena Lorenzo
Ceschi Andrea

Chenevert Miren
Chiesa Rita
Chiozza Valeria
Chirkowska-Smola Teresa
Chirumbolo Antonio
Cianci Eloisa
Cicero Lavinia
Cicotto Gianfranco
Cioffi Glauco
Colabucci Andrea
Colaiacono Benedetta
Colombo Lara
Columbano Martina
Comunello Francesca
Conti Rachele
Conti Vittorio.
Converso Daniela
Core Mattia
Corona Fabio
Correri Lia
Cortese Claudio G.
Cortini Michela
Corvino Chiara
Costantini Arianna
Credi Beatrice
Cucumazzo Anna Laura
Curcio Cristina,
Curcuruto Matteo,
Currò Francesc
Cusimano Giuditta
da Silva Guimaraes Milena
Dadaczynski Kevin
Dal Corso Laura
D'Angelo Chiara
Daniela Villani
D'Anna Francesco
De Angelis Marco
De Carlo Elisa
De Caro Massimo
De Leo Amalia
De Lorenzo Aurelia
De Paolis Giulia
De Rosa Assunta
De Simone Silvia
Degen Johanna Lisa
Delbosq Stefano
Dell'Aversana Giuseppina

Di Plinio Simone
D'Ilario Alfredo
Donati Simone
Donizzetti Anna Rosa
Drury Lisbeth
Ebisch Sjoerd J.H..
Eleonora Cova
Fabrizio Bracco
Falco Alessandra
Fantinelli Stefania
Farnese Maria Luisa
Fasbender Ulrike
Ferraboli Alessia
Ferrari Luciano
Fiabane Elena
Fici Alessandro
Filosa Lorenzo,
Finstad Georgia Libera,
Fiorillo Francesca
Floris Marcella
Forlani Fabio
Foti Giulio
Fourtier Florian
Fraboni Federico
Freda Maria Francesca
Fusco Luigi
Galanti Teresa
Galiano Carmela Gioele
Galuppo Laura
Galvagno Marco,
Gamberini Luciano
Gambirasio Maddalena
Ganucci Cancellieri Uberta
Garigali Irene
Garro Maria
Gatti P
Gazzaroli Diletta
Gemmano Cataldo Giuliano
Gerdel Sophie
Ghelli Monica
Ghisleri Chiara
Giancaspro Maria Luisa
Giffi Veronica
Gilardi Silvia
Ginevra Maria Cristina
Giorgi Gabriele
Giorgi Ines

Giovambattista Presti
 Giovanelli Cristina
 Girardi Damiano
 Giunchi Marianna
 González-Romá Vicente
 Gorli Mara
 Gozzoli Caterina
 Gragnano Andrea
 Greco Claudia
 Grobelny Jaroslaw
 Grossi Elena,
 Gruppo di lavoro OPRC
 Gruppo di Ricerca HBSC 2022
 Guendalina Graffigna
 Guglielmetti Chiara
 Guglielmi Dina
 Guidetti Gloria
 Herold Margherita
 Hichy Zira
 Hirschberger Stephanie
 Hogg Michael
 Hoxha Sara
 Ieva Marco
 Ilaria Setti
 Ilaria Sottimano
 Ingusci Emanuela
 Iorio Annalisa
 Ivaldi Martina
 Ivaldi Silvia
 Jacomuzzi Alessandra Cecilia
 Kauffeld Simone
 Kochetova, T
 Korenjak Marko,
 Kößler Franziska Josefine
 Laezza Luca
 Landolfi Alfonso
 Lantano Irene
 Laudadio Andrea
 Leksy Karina
 Lemmo Daniela
 Lo Piccolo Elena
 Lo Presti Alessandro
 Loera Barbara
 Lucchese Elisa
 Luciani Michela
 Ma Yin
 Maconi Antonio

Madau Fabio Bianco
 Maggio Claudio
 Magnone Stefano
 Mancini Alessandro
 Manuti Amelia
 Mao Yanhui
 Marcatto Francesco
 Marchese Marianna
 Margheritti Simona,
 Mariani Marco Giovanni
 Mariani Valentina
 Marino Leda
 Marocco Silvia
 Marossi Camilla
 Martino Maria Luisa
 Martinsson Per,
 Marzocchi Ivan
 Mascia Maria Lidia
 Massa Alessandra
 Mastore Paolo
 Mateus Eduardo Romão,
 Mazzetti Greta
 Melito Alessia
 Menardo Elisa
 Mezentseva Alena
 Micheletto Valeria
 Miggiani Francesco
 Miglioretti Massimo
 Milani Alessandro
 Moavero Cristin
 Mohandas Nimmi P.
 Molinaro Danila
 Molino Monica
 Monaci Michela
 Mondo Marina,
 Morabito Maria Adelaide
 Morandini Sofia
 Morgan Jim
 Morozzi Carlotta
 Mura Alessandro Lorenzo
 Muzzulini Barbara
 Nardella Christian
 Nardiello Domenico
 Negri Atta
 Nenna Federica
 Nieberle, K.
 Nuccio Ludovico

Olivo Ilaria,
 Orso Valeria
 Osterini Daniela
 Pace Francesco
 Padrone Andrea
 Paganin Giulia
 Pagliaro Stefano
 Palumbo Martina
 Panari Chiara
 Pansini Martina
 Papa Chiara
 Parlangei Oronzo
 Parola Anna
 Pasini Margherita
 Pastorelli Martina
 Peluzzi Sara
 Pepe Marco
 Perinelli Enrico
 Pernigotto Giovanni
 Perri Damiano
 Persechino Benedetta.
 Pescapè Antonio
 Petrilli Sara,
 Petruzzello Gerardo
 Piccardo Maria Adele
 Piccoli Federica,
 Pietrantoni Luca
 Pietronilla Penna Maria
 Pileri Jessica
 Pillan Margherita
 Piria Marta
 Pistarini Caterina
 Pistoni Carlo
 Platania Silvia
 Pluchino Patrik
 Poderico Ilaria
 Pompili Tommaso
 Presutti Michele
 Prieto Laura Lorente
 Procentese Fortuna
 Rabaglietti Emanuela,
 Radivo Sandro Furlan
 Rake Antonia
 Ramaci Tiziana
 Rapisarda Sebastiano
 Rinaldi Michele
 Rinallo Elena

Ripamonti Silvio Carlo
 Rodríguez Molina Isabel
 Ronchetti Matteo
 Rosa Valentina
 Rossi Cristina
 Rubini Serena
 Rubini, R
 Ruggeri Giosuè
 Ruggieri Stefano
 Ruina Isabella
 Russo Angela.
 Russo Vincenzo
 Ruzzenetti Franco
 Sacchi Alessandra
 Sandra Keller
 Sangiorgi Sergio
 Sanseverino Domenico
 Santarpia Ferdinando Paolo
 Santisi Giuseppe
 Santoriello Morena
 Sara Hoxha
 Sarah H. Parker
 Sarrecchia Annalisa
 Sartori Riccardo
 Savarese Mariarosaria
 Scalera Antonella Alba
 Scandola Michele
 Scaratti Giuseppe
 Schettino Giovanni
 Sciotto Giulia
 Secci Sara
 Setti Ilaria,
 Shawn Safford
 Signore Fulvio
 Simbula Silvia
 Solombrino Aurora
 Sommovigo Valentina
 Spagnoli Paola
 Sturaro Elisa
 Svicher Andrea
 Szymański Kacper
 Talamo Alessandra
 Tavolucci Simone
 Teresi Manuel
 Testa Emanuele
 Thapa Samar
 Theodorou Annalisa.

Thomée Sara
Tiberio Lorenza,
Toderi Stefano
Tommasi Francesco
Tordera Núria
Torhild Anne
Toscano Armando
Toscano Ferdinando
Tripoli Giovanni
Trocino Maria Francesca
Trolli Chiara
Tseng Tzuhui Angie
Tudisco Fabiana
Turrini Marco
Urbini Flavio
Valentina Sommovigo
van Assema, Patricia
Van der Heijden Beatrice Isabella Johanna
Maria,
Vandi Massimiliano
Varol Seval
Vecchio Luca Piero
Velasco Veronica
Velati Emma
Vennegoor Gerjanne,
Vercelli Giuseppe
Vignoli Michela
Vignoli Michela Vignoli
Vinciarelli Valerio
Viola Marco,
Vitale Elezia,
Vitiello Marco Cristian
Vontron Anne-Marie
Xiaotian Liu
Xie Mei
Yash Raj Shrestha
Zammitti Andrea
Zanoli Edgardo
Zappalà Salvatore
ZitoMargherita,
Yash Raj Shrestha