

**Federica Nenna**

Post doc researcher, Department of General Psychology, University of Padua

Bio — IT

Federica Nenna è ricercatrice post doc presso il Dipartimento di Psicologia Generale dell'Università di Padova.

La sua ricerca indaga aspetti psicologici, cognitivi e comportamentali di operatori e operatrici umane nell'uso di tecnologie avanzate nel lavoro e nell'industria, con l'obiettivo di supportare tecnologie robotiche human-centered. Utilizza un approccio multimodale che

combina self-report, dati comportamentali e psicofisiologici (eye-tracking, EEG, Mobile Brain/Body Imaging). In particolare si è occupata di studiare l'interazione tra ambienti fisici e virtuali attraverso robot, realtà aumentata e virtuale, progettando e testando piattaforme simulative e digital twin per una teleoperazione immersiva, naturale e sicura di robot, nonché le dinamiche di collaborazione tra operatori e operatrici e cobot fisici (fluenza, fiducia, coordinazione), in scenari di interazione diadica e di piccoli team composti da persone e robot.

Bio — EN

Federica Nenna is a postdoctoral researcher at the Department of General Psychology, University of Padova. Her research investigates psychological, cognitive, and behavioral aspects of human operators using advanced technologies in work and industrial settings, with the goal of supporting human-centered robotic technologies. She adopts a multimodal approach combining self-reports, behavioral and psychophysiological measures (eye tracking, EEG, Mobile Brain/Body Imaging). In particular, she has studied the interplay between physical and virtual environments through robots, augmented and virtual reality, designing and testing simulation platforms and digital twins for immersive, natural, and safe robot teleoperation, as well as collaboration dynamics between operators and physical cobots (fluency, trust, coordination) in dyadic interactions and small human-robot teams.

Keynote title

IT: Persone, robot e tecnologie intelligenti: nuove prospettive di ricerca per la psicologia del lavoro

EN: People, robots and intelligent technologies: new research perspectives for work and organizational psychology

Abstract — IT

L'emergere di tecnologie intelligenti e della robotica collaborativa nei contesti produttivi 5.0 sta trasformando profondamente il modo in cui lavoriamo. Accanto all'efficienza, cresce l'attenzione verso il benessere e la centralità dell'operatore, e verso ambienti di lavoro in cui le persone non vengono sostituite, ma cooperano con macchine sempre più capaci di condividere spazi, compiti e ritmi.

In questo scenario, la psicologia del lavoro trova spazio accanto ad altre discipline su due fronti complementari: comprendere le attitudini, i comportamenti e le necessità dell'umano quando lavora con tecnologie avanzate; e orientare la progettazione di tecnologie e di partner robotici che favoriscano un'integrazione fluida con le persone, attingendo alla stessa radice psico-sociale del funzionamento umano. L'obiettivo è accompagnare la trasformazione del lavoro in modo virtuoso, progettando macchine che si adattino alle persone e non viceversa.

La riflessione si articola su più livelli di ricerca tra loro interconnessi. Un primo livello riguarda le dinamiche cognitive dell'interazione (workload, stress, affaticamento) e gli indici comportamentali e psicofisiologici per coglierne le variazioni in modo continuo e poco intrusivo. Un secondo concerne la qualità dell'esperienza collaborativa: oltre all'usabilità e all'User Experience, emergono costrutti come il supporto reciproco persona-robot, fiducia e fluidità della collaborazione. Un terzo esplora nuovi canali di coordinazione, e come il movimento stesso della macchina, a cui tendiamo ad attribuire significato sociale, può divenire una leva di collaborazione. Trasversale a tutti, è infine la dimensione dei team ibridi persone-macchine: qui i processi psicosociali acquistano complessità, introducendo nuove dinamiche di lavoro e di controllo condiviso. Trasversale è anche la dimensione organizzativa: l'introduzione di queste tecnologie tra formazione e policy, e la sfida di studiarle sul campo.

La rapidità di queste trasformazioni invita a un'evoluzione altrettanto dinamica della nostra disciplina: coltivando l'innovazione anche in ottica teorica, metodologica, e radicalmente multidisciplinare, possiamo offrire un contributo concreto a persone, organizzazioni e società.

Abstract — EN

The emergence of intelligent technologies and collaborative robotics in Industry 5.0 settings is profoundly transforming the way we work. Alongside efficiency, attention is growing towards well-being and the centrality of the operator, and towards workplaces in which people are not replaced but cooperate with machines increasingly able to share spaces, tasks and rhythms.

In this scenario, work and organisational psychology takes its place alongside other disciplines on two complementary fronts: understanding people's attitudes, behaviours and needs when working with advanced technologies; and guiding the design of technologies and robotic partners that foster a smooth integration with people, drawing on the same psycho-social roots of human functioning. The aim is to steer the transformation of work in a virtuous direction by designing machines that adapt to people rather than the other way around.

The reflection unfolds across several interconnected levels of research. A first concerns the cognitive dynamics of interaction (workload, stress, fatigue) and the behavioural and psychophysiological indices that capture their continuous, unobtrusive variations. A second concerns the quality of the collaborative experience: beyond usability and user experience, constructs such as mutual person-robot support, trust, and collaboration fluency emerge. A third explores new channels of coordination, and how the machine's own movement, to which we tend to attribute social meaning, can become a lever for collaboration. Cutting across all of these is the dimension of hybrid human-machine teams, where psycho-social processes grow more complex, introducing new dynamics of shared work and

control. Equally cross-cutting is the organizational dimension: the introduction of these technologies between training and policy, and the challenge of studying them in the field.

The speed of these transformations calls for an equally dynamic evolution of our discipline: by cultivating innovation in theoretical, methodological and radically multidisciplinary terms, we can offer a concrete contribution to people, organizations and society.

Jeroen Meijerink



Associate Professor, Faculty of Behavioural, Management and Social Sciences, University of Twente (Netherlands)

Bio — EN

Jeroen Meijerink is Associate Professor at the University of Twente (Netherlands). His research examines the value(s) of alternative organisational forms, such as online platforms, cooperatives, and ecosystems, and of new forms of work, such as gig work, data annotation, and social-media content creation, enabled by digital technologies including algorithmic management, artificial intelligence, and online marketplaces. He adopts a technology-realist perspective, combining sociology, economics, philosophy and management to ask how technology gives rise to new organisations and jobs, and how stakeholders can co-create value in technology-enabled work. He currently leads the NWO-funded project Don't Forget the Forgotten (2024–2030), fostering the labour-market inclusion of workers with disabilities, and has co-designed inclusive labour platforms and empowering algorithmic-management systems.

Bio — IT

Jeroen Meijerink è Associate Professor presso l'Università di Twente (Paesi Bassi). La sua ricerca indaga il valore delle forme organizzative alternative, come ad esempio, piattaforme online, cooperative, ecosistemi, e delle nuove forme di lavoro quali il gig work, la data annotation e la creazione di contenuti sui social media, rese possibili da tecnologie digitali come il management algoritmico, l'intelligenza artificiale e i marketplace online. Adotta una prospettiva "tecnorealista" che combina sociologia, economia, filosofia e management per comprendere come la tecnologia dia origine a nuove organizzazioni e nuovi lavori, e come i diversi attori possano co-creare valore nei contesti di lavoro abilitati dalla tecnologia. Attualmente guida il progetto Don't Forget the Forgotten (2024–2030), finanziato da NWO, che promuove l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, e ha contribuito al co-design di piattaforme di lavoro inclusive e di sistemi di gestione algoritmica orientati all'empowerment.

Keynote title

EN: The Future of Work and Organisational Psychology: A Socio-Technical Perspective on Platforms, Algorithms and AI

IT: Il futuro del lavoro e della psicologia delle organizzazioni: una prospettiva socio-tecnica su piattaforme, algoritmi e IA

Abstract — EN:

This keynote examines the future of work through the lens of rapid digital transformation, arguing that work and organizational (W&O) psychology must fundamentally rethink its theoretical frameworks and underlying assumptions. Technologies such as online labor platforms, algorithmic management, and artificial intelligence are reshaping how work is organized, controlled, and experienced as they blur boundaries between employment and self-employment, human and machine decision-making, and autonomy and surveillance.

Rather than treating these developments as incremental changes, this presentation positions them as qualitatively new work arrangements that challenge core assumptions about motivation, job design, leadership, and organizational behaviour.

In doing so, during his keynote, dr. Meijerink proposes a research agenda that shifts focus from static constructs to dynamic, socio-technical systems in which workers, algorithms, and institutions co-evolve. This entails (i) advancing multi-level theorizing that captures interactions among individuals, teams, platforms, and ecosystems, as well as (ii) co-creating digital transformation processes that benefit individual workers and organizations alike. Critically, this entails moving beyond descriptive and predictive models toward also relying on normative and intervention-oriented research that actively shapes desirable futures of work. This includes designing algorithmic systems that enhance human capabilities rather than constrain them, developing evidence-based policies for platform governance, and reimagining work structures that promote well-being, meaningfulness, and equitable opportunity.

Abstract — IT

Questa keynote esamina il futuro del lavoro attraverso la lente della rapida trasformazione digitale, sostenendo che la psicologia del lavoro e delle organizzazioni debba ripensare in modo radicale i propri quadri teorici e le proprie assunzioni di fondo. Tecnologie come le piattaforme di lavoro online, il management algoritmico e l'intelligenza artificiale stanno ridefinendo il modo in cui il lavoro viene organizzato, controllato ed esperito, sfumando i confini tra lavoro dipendente e autonomo, tra decisioni umane e decisioni delle macchine, tra autonomia e sorveglianza.

Anziché considerare questi sviluppi come cambiamenti incrementali, l'intervento li interpreta come configurazioni di lavoro qualitativamente nuove, che mettono in discussione assunzioni fondamentali su motivazione, job design, leadership e comportamento organizzativo.

In questa prospettiva, nel corso della keynote il dr. Meijerink propone un'agenda di ricerca che sposta l'attenzione dai costrutti statici a sistemi socio-tecnici dinamici, nei quali lavoratori, algoritmi e istituzioni co-evolvono. Ciò implica (i) sviluppare una teorizzazione multilivello capace di cogliere le interazioni tra individui, team, piattaforme ed ecosistemi e (ii) co-costruire processi di trasformazione digitale che vadano a beneficio tanto dei singoli lavoratori quanto delle organizzazioni. In modo cruciale, ciò significa andare oltre i modelli descrittivi e predittivi per adottare anche una ricerca normativa e orientata all'intervento, capace di plasmare attivamente futuri del lavoro desiderabili. Questo comprende la progettazione di sistemi algoritmici che potenzino le capacità umane anziché limitarle, lo sviluppo di politiche basate su evidenze per la governance delle piattaforme e il ripensamento delle strutture di lavoro in modo da promuovere benessere, significato e pari opportunità.