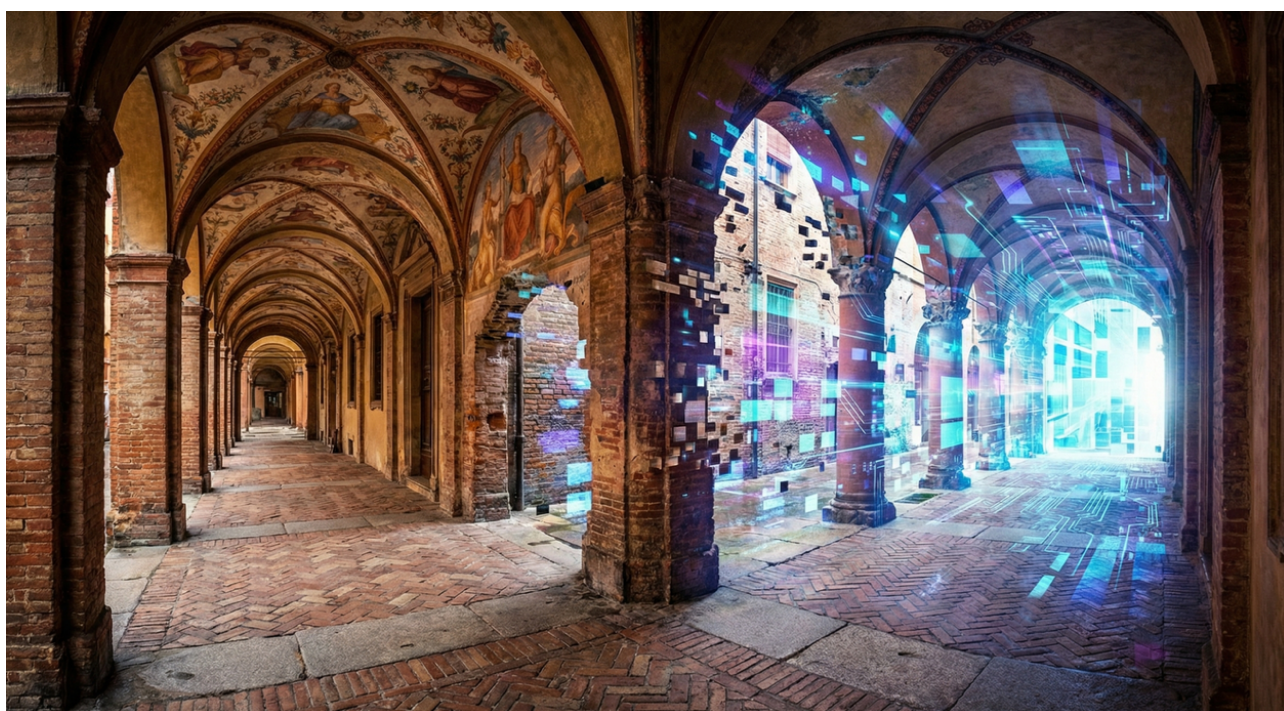


Libro degli abstract

XXII Congresso Nazionale AIP · Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

«L'adiacente possibile»



Bologna, 3–5 settembre 2026

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna · Complesso di San Giovanni in Monte

Indice

Indice	2
Comunicazioni orali.....	3
Giovedì 3 settembre.....	3
Venerdì 4 settembre	36
Simposi	50
Giovedì 3 settembre.....	50
Venerdì 4 settembre	74
Sabato 5 settembre.....	100
Poster.....	125

Comunicazioni orali

Giovedì 3 settembre

10:00–11:30 · Aula Grande

Scuola, università e lavori di cura

Sessione orale · Benessere · Chair: Signore Fulvio

Dalla comunicazione organizzativa al benessere degli insegnanti: il ruolo delle percezioni di efficacia

Presenter: **Trocino Maria Francesca**

Maria Francesca Trocino, Giovanni Schettino e Vincenza Capone

Dipartimento di studi umanistici, Università degli studi di Napoli "Federico II"

Introduzione. Sebbene la comunicazione rappresenti una dimensione fondamentale del funzionamento organizzativo di una scuola, i meccanismi psicologici attraverso cui influisce sul benessere degli insegnanti risultano ancora poco esplorati in questo specifico contesto. Lo studio ha esaminato il ruolo della comunicazione organizzativa, in relazione alle credenze di efficacia personale e collettiva e il benessere mentale degli insegnanti, all'interno di una prospettiva sociocognitiva.

Obiettivi. In linea con gli assunti della teoria sociocognitiva, lo studio ha analizzato se l'autoefficacia lavorativa e l'efficacia collettiva potessero mediare la relazione tra comunicazione organizzativa e benessere mentale.

Metodo. Hanno preso parte allo studio 149 insegnanti (82,26% donne; età media = 53 anni), provenienti da 3 scuole secondarie campane di primo e secondo grado, che hanno compilato un questionario self-report validato in italiano.

Risultati. Le analisi di mediazione hanno evidenziato che l'effetto totale della comunicazione organizzativa sul benessere mentale era significativo, mentre l'effetto diretto non era significativo. In particolare, la comunicazione organizzativa influenzava positivamente sia l'efficacia collettiva sia l'autoefficacia, entrambe significativamente associate al benessere mentale, evidenziando una mediazione completa.

Limiti. La natura trasversale del disegno di ricerca e l'impiego di misure self-report limitano la possibilità di inferenze causali. Inoltre, il campione non risulta rappresentativo della popolazione docente, limitando così la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio chiarisce il possibile ruolo delle percezioni di efficacia individuale nel mediare le relazioni tra comunicazione organizzativa e benessere mentale. Sul piano applicativo, i risultati evidenziano l'importanza di promuovere interventi formativi per i dirigenti scolastici e strategie per rafforzare la comunicazione verticale e orizzontale, al fine di sostenere l'autoefficacia, l'efficacia collettiva e il benessere psicologico del personale docente, con possibili ricadute positive sul funzionamento organizzativo e sugli esiti educativi.

Parole chiave: benessere mentale, insegnanti, efficacia collettiva, autoefficacia, comunicazione organizzativa

Identità di ruolo, promozione della salute e burnout negli insegnanti italiani: una latent profile analysis

Presenter: **Bragagnolo Beatrice**

Beatrice Bragagnolo, Gloria Guidetti, Belén Dieste Gracia, Diana M^a Aristizábal Parra

Università degli Studi di Torino; Universidad de Zaragoza (España)

Introduzione. L'identità professionale degli/le insegnanti è un costrutto multidimensionale che comprende aspetti pedagogici, tradizionali e relativi alla promozione della salute (PdS); alcuni aspetti sono associati a livelli più bassi di burnout e a una maggiore soddisfazione lavorativa. L'efficacia della PdS nel contesto scolastico è influenzata dalle credenze e percezioni di autoefficacia nell'applicazione dei programmi degli/le insegnanti.

Obiettivi. Il presente studio si propone di esplorare profili di insegnanti sulla base di variabili relative all'identità di ruolo, alla promozione della salute e al burnout, e di esaminare se tali profili differiscano rispetto a risorse, richieste lavorative ed esiti di salute.

Metodi. È stata condotta una Latent Profile Analysis (LPA) su un campione di 251 insegnanti italiani. Le variabili selezionate includono il ruolo pedagogico e tradizionale (TRIQ), l'autoefficacia nell'applicazione della promozione della salute e nella divulgazione di questa (scala ad hoc) e le quattro dimensioni del burnout (SBI). I profili sono stati confrontati tramite ANOVA rispetto al supporto percepito, alle richieste emotive e cognitive, e agli esiti di salute.

Risultati. Sono stati identificati tre profili: "Coinvolti" (40.2%, n=101), "A rischio" (32.3%, n=81) e "Attivi e promotori" (27.5%, n=69). Gli "Attivi e promotori" riportano i valori più elevati nelle variabili di identità di ruolo e promozione della salute e i più bassi nelle dimensioni di burnout; il profilo "A rischio" mostra la configurazione opposta. Le ANOVA hanno evidenziato differenze significative tra i profili nel supporto percepito da colleghi, superiori e famiglie, nelle richieste emotive, nei livelli di ruminazione e disturbi del sonno.

Limiti. Il campione non rappresentativo non consente di generalizzare i risultati; lo studio è cross-sectional, quindi non consente inferenze causali.

Aspetti innovativi. Il ruolo degli insegnanti nella promozione della salute rimane poco studiato in relazione all'identità professionale e al burnout. L'approccio person-centered permette di identificare profili a rischio su cui costruire interventi mirati.

Parole chiave: #benessere degli insegnanti #promozione della salute #burnout

Richieste ambientali e risorse protettive: applicazione del modello JD-R per la prevenzione dello stress lavoro-correlato dei docenti

Presenter: **Campigotto Rossella**

Rossella Campigotto

Introduzione. La professione docente ha subito negli ultimi anni profonde trasformazioni di natura socioculturale e organizzativa che ne hanno ridefinito profondamente il ruolo, affiancando ai compiti di trasmissione delle conoscenze un articolato e gravoso sistema di richieste didattiche, amministrative, relazionali ed emotive. Questo scenario configura il contesto educativo come un'organizzazione strutturalmente complessa e ad altissima intensità emotiva, esponendo il personale insegnante a specifiche e inedite forme di vulnerabilità psicologica e stress lavoro-correlato. Sebbene i modelli dominanti della psicologia del lavoro offrano chiavi di lettura fondamentali sul piano organizzativo, emerge la necessità di arricchire tali prospettive integrando l'analisi dei processi interpretativi e interazionali attraverso cui i singoli docenti costruiscono e gestiscono la propria realtà professionale quotidiana.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di presentare un modello interpretativo e preventivo integrato che coniughi la cornice classica del modello Job Demands-Resources (JD-R) con i costrutti della Psicoterapia Breve Strategica nella sua declinazione di Approccio Strategico Evoluto. Nello specifico, l'obiettivo è indagare l'interazione dinamica tra le richieste ambientali (demands) e le risorse protettive (resources) del contesto scolastico con le modalità percettive, cognitive e comportamentali individuali dei docenti, al fine di decodificare i meccanismi di insorgenza, mantenimento e persistenza dello stress e del disagio professionale.

Metodo. Il lavoro si articola attraverso una revisione sistematica ed epistemologico-critica della letteratura scientifica nazionale e internazionale dedicata al benessere, allo stress lavoro-correlato e al burnout in ambito educativo. I modelli teorici mainstream della psicologia del lavoro (modello JD-R, Conservation of Resources Theory, teoria transazionale di Lazarus e Folkman) vengono analizzati e fatti dialogare in chiave sistemico-costruttivista con i principali costrutti operativi dell'approccio strategico di Palo Alto e Arezzo, quali i concetti di "tentata soluzione", "rigidità percettivo-reattiva" e "circolo vizioso" autoreferenziale.

Risultati. L'analisi evidenzia che lo stress lavoro-correlato e l'esaurimento emotivo degli insegnanti non sono il mero esito lineare di elevate richieste ambientali, bensì il prodotto di un'interazione disfunzionale tra individuo e contesto. Emerge che molte forme di disagio tendono a strutturarsi e a persistere nel tempo a causa di "tentate soluzioni" (es. iperresponsabilizzazione, perfezionismo professionale o tentativi esasperati

di controllo delle dinamiche scolastiche) che, sebbene agite con intenzioni adattive, generano circoli viziosi che amplificano la pressione percepita e riducono le risorse disponibili, conducendo a un vero e proprio "blocco adattivo". Parallelamente, lo studio rileva come le risorse personali (intelligenza emotiva, autoefficacia) e il supporto organizzativo agiscano da primari fattori protettivi proprio in virtù della loro capacità di interrompere tali sequenze rigide, ripristinando la flessibilità psicologica del docente.

Limiti. Il principale limite del contributo risiede nella natura prevalentemente teorico-concettuale della proposta di integrazione dei due modelli, che necessita di successive validazioni sul campo. Inoltre, la letteratura scientifica attuale sul benessere dei docenti risulta fortemente eterogenea per campioni e strumenti e, concentrandosi prevalentemente sulla mappatura statica dei fattori di rischio e protezione, dedica ancora uno spazio limitato all'analisi quantitativa e longitudinale dei processi interazionali e dei meccanismi dinamici di mantenimento descritti dall'approccio strategico.

Aspetti innovativi. L'elemento di assoluta novità risiede nel superamento delle letture esclusivamente lineari o strettamente organizzative dello stress, offrendo una visione complementare che unisce macro-variabili di contesto (JD-R) e micro-processi di funzionamento psicologico (Approccio Strategico Evoluto). L'introduzione dell'ottica strategica permette di comprendere non solo quali fattori esponano al rischio, ma come il disagio si alimenti nel presente, offrendo ai professionisti della psicologia delle organizzazioni una chiave innovativa per progettare interventi preventivi e formativi multidimensionali. Tali programmi possono così agire simultaneamente sul miglioramento del clima scolastico e sulla ristrutturazione delle modalità rigide con cui gli insegnanti percepiscono e affrontano le sfide del proprio ruolo lavorativo.

Places and Spaces in Higher Education: Digital Photovoice Insights on Student Identity, Belonging, and Well-Being

Presenter: **Du Plooy Hilda**

Hilda Du Plooy, Luzelle Naudé, Lindi Nel, Diana Breshears, Rentia du Plessis, Francesco Tommasi

University of Verona, Verona, Italy; University of the Free State, Bloemfontein, Free State, South Africa; University of the Free State, Qwaqwa Campus, Phuthaditjhaba, Free State, South Africa; University of Milan, Milan, Italy

Introduzione. Understanding students' perspectives on identity formation, belonging, and well-being can significantly inform the quality and impact of institutional strategies to foster environments that support diversity, equity, and inclusion (DEI) in Higher Education Institutions (HEIs). While DEI efforts emphasise system-level policies and practices, the role of physical and symbolic places and spaces as important organizational contexts that can influence inclusion or exclusion remains underexplored.

Obiettivi. Drawing from theories on spatiality, liminal space, place-making, and psychogeography, this study explored students' perspectives and lived experiences of identity, belonging, and well-being within a South African university.

Metodo. Using digital photovoice as a participatory research method, 21 students from two campuses participated in fieldwork, individual, and group interviews. Data were analyzed using thematic analysis and inductive content analysis.

Risultati. Three themes were identified: (1) spaces for constructing a sense of self and becoming, (2) spaces for making connections, mattering, and belonging, and (3) spaces for a balanced student life. The findings demonstrate that student identity, belonging, and well-being are interconnected, with campus places and spaces serving as key facilitators for this connection.

Limiti. The study follows a qualitative approach, and contributions should be interpreted as limited to the specific case, yet these limitations do not invalid the study, as our findings offer indications for future research and practice in W-O psychology.

Aspetti innovativi. Within the field of W-O Psychology, the study highlights the potential of Photovoice as an innovative method in DEI research and practices. This participation action method can be utilized to illustrate how organizing campus places and spaces can enhance student engagement, serve as a tool for empowerment to capture and communicate lived experiences, and lastly, inform institutional strategies that prioritize participation to promote systemic transformation.

Parole chiave: Identity, well-being, dignity, higher education sector, photovoice

Regolazione emotiva e burnout negli operatori sanitari: uno studio empirico

Presenter: **Signore Fulvio**

Fulvio Signore, Jasmine Sorbara, Carmen Buono, Paola Pasca, Gruppo di Lavoro Regolazione Emozionale e Benessere Psicologico

Universitas Mercatorum, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Roma; Universitas Mercatorum; Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate, Università eCampus, Novedrate (CO)

Introduzione. Gli operatori sanitari sono frequentemente esposti a elevate richieste emotive e relazionali che possono favorire l'insorgenza di stress lavoro-correlato e burnout. In tale contesto, le strategie di regolazione emotiva rappresentano importanti risorse individuali in grado di influenzare il benessere psicologico e professionale.

Obiettivi. Lo studio si propone di analizzare il ruolo della rivalutazione cognitiva e della soppressione espressiva nella spiegazione di differenti dimensioni del burnout e dello stress percepito negli operatori sanitari.

Metodo. Hanno partecipato allo studio 101 operatori sanitari appartenenti a differenti professioni, prevalentemente medici (26,7%), fisioterapisti (24,8%), psicologi (14,9%) e infermieri (9,9%). Il 51,5% dei partecipanti aveva un'età compresa tra 25 e 35 anni, mentre il 41,6% possedeva fino a 5 anni di esperienza professionale. Il 41,6% lavorava su turni. I dati sono stati analizzati mediante Structural Equation Modeling (SEM) per esaminare le relazioni tra strategie di regolazione emotiva, stress percepito e burnout.

Risultati. La rivalutazione cognitiva risulta associata negativamente e significativamente al burnout personale ($\beta = -0.27$; $p = .022$), al burnout lavoro-correlato ($\beta = -0.25$; $p = .038$) e allo stress percepito ($\beta = -0.40$; $p < .001$). La soppressione espressiva, invece, non mostra associazioni significative con burnout personale, burnout lavoro-correlato e stress percepito, mentre evidenzia una relazione positiva prossima alla significatività con il burnout legato ai pazienti ($\beta = 0.24$; $p = .057$).

Limiti. Lo studio presenta un disegno trasversale, una numerosità campionaria contenuta e l'utilizzo di misure self-report.

Aspetti innovativi. I risultati evidenziano il ruolo protettivo della rivalutazione cognitiva rispetto a stress e burnout negli operatori sanitari, suggerendo l'importanza di promuovere competenze di regolazione emotiva all'interno delle strategie di prevenzione del disagio occupazionale e di promozione del benessere organizzativo nei contesti sanitari.

Parole chiave: Regolazione emotiva; Burnout; Stress percepito; Operatori sanitari; Benessere organizzativo

10:00–11:30 · Aula Capitani

Leadership, relazioni e identità

Sessione orale · Leadership · Chair: Avanzi Lorenzo

Cultura Organizzativa e Servant Leadership per affrontare il Cambiamento Emergente: Studio sul Personale Infermieristico

Presenter: **Bonini Alice**

Bonini Alice, Ferrari Luciano, Caricati Luca, Panari Chiara

Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma; Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università di Parma; Dipartimento di Discipline Umanistiche Sciali e delle Imprese Culturali, Università di Parma

Introduzione. È noto come il personale infermieristico operi in un contesto caratterizzato da cambiamenti rapidi e continui che derivano sia da esigenze organizzative interne (es. utilizzo di nuove strumentazioni e tecnologie) o da fattori esterni, tra cui l'adeguamento normativo e riforme della sanità (Giusti et al., 2025; Romiti et al., 2023). A questo si aggiunge una crescente complessità dei bisogni assistenziali e necessità di

approcci terapeutici personalizzati che richiede una costante capacità di adattamento da parte dei professionisti sanitari (Sanford et al., 2024).

Obiettivi. In questo scenario, lo scopo dello studio è stato quello di approfondire come la cultura organizzativa possa influenzare la capacità adattamento e proattività del personale infermieristico e il benessere organizzativo attraverso una gestione manageriale orientata all'esercizio della Servant Leadership.

Metodo. Gli infermieri afferenti agli ospedali di Mantova e di Piacenza hanno compilato un questionario strutturato a risposte chiuse composto da scale validate. Si è testato un modello di path analysis al fine di comprendere come diversi orientamenti culturali, letti seguendo il quadro dei valori competitivi (CVF) di Quinn e Cameron, influenzino la Servant Leadership e come questa, attraverso la soddisfazione lavorativa, incida sulle prestazioni adattive e proattive.

Risultati. I risultati hanno confermato che le culture Clan e Adhocracy sono predittori significativi e positivi della Servant Leadership, la quale a sua volta incide positivamente sulla soddisfazione lavorativa, sull'adattività e la proattività. Al contrario, la cultura Hierarchy è risultata essere un predittore negativo della Servant Leadership.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio e la misurazione self-report di leadership, e prestazione adattiva/proattiva, sono alcuni dei principali limiti dello studio.

Aspetti innovativi. Da un punto di vista pratico, i risultati sottolineano la necessità di promuovere culture organizzative che favoriscano la flessibilità, la collaborazione e l'innovazione, anche in contesti sanitari tipicamente caratterizzati da rigidità strutturale e procedurale, incoraggiando comportamenti di leadership orientati alla collaborazione per rafforzare la soddisfazione degli operatori sanitari e la loro capacità di adattamento ai cambiamenti emergenti.

Parole chiave: Servant leadership, cultura organizzativa, adaptive performance, proactive performance, soddisfazione lavorativa, health-care profession

Esplorare gli eventi significativi nella relazione leader-follower: un giorno nella vita del lavoratore ibrido

Presenter: **Velati Emma**

Emma Velati, Paola Gatti, Karolina Nieberle, Massimo Miglioretti

Dipartimento di Psicologia, Università Milano-Bicocca; Dipartimento di Giurisprudenza, Università Milano-Bicocca; Department of Psychology, Durham University (UK)

Introduzione. Le giornate lavorative sono composte da eventi emotivamente rilevanti, molti dei quali originati dalla relazione leader-follower. Nonostante l'Affective Events Theory (AET) fornisca un solido quadro interpretativo, la misurazione di tali eventi risulta frammentata ed è da chiarire cosa ne determina la significatività.

Obiettivi. La nostra ricerca mira a chiarire i meccanismi che attivano le reazioni emotive tramite due direzioni: il ruolo del lavoro ibrido nel contesto odierno e i fattori che definiscono la significatività degli eventi.

Metodo. Lo Studio 1 esamina il ruolo del lavoro ibrido sulle reazioni emotive tramite uno studio diary di 10 giorni (124 follower, 27 leader di un'associazione territoriale di imprese). Gli eventi significativi (N=388) sono stati analizzati in funzione della modalità di interazione leader-follower (faccia a faccia vs mediata dalla tecnologia) con modelli multilivello a tre livelli (Mplus). Lo Studio 2, costruito a partire dai risultati del primo, affronta la significatività degli eventi con un secondo studio diary (312 follower, 80 leader di una Pubblica Amministrazione).

Risultati. La reazione emotiva media significativamente la relazione tra eventi positivi e aumento giornaliero di engagement ($b = 0.044$), di comportamenti di cittadinanza organizzativa verso i leader ($b = 0.025$) e l'organizzazione ($b = 0.027$) e di riduzione dell'esaurimento emotivo ($b = -0.017$), indipendentemente dalla modalità di interazione. Lo Studio 2 (raccolta dati in chiusura) ipotizza che la soddisfazione dei bisogni psicologici di base (Self-Determination Theory – SDT), rilevata in relazione a ciascun evento, attivi le reazioni emotive che plasmano tali esiti.

Limiti. Il numero contenuto di eventi raccolti nello Studio 1 rappresenta un limite rispetto alla complessità delle analisi; lo Studio 2 mira a superare questa criticità.

Aspetti innovativi. Integrando l'AET con la SDT, i nostri studi contribuiscono a comprendere meglio come gli eventi quotidiani tra leader e follower influenzino le reazioni emotive e gli esiti organizzativi in contesti di lavoro ibrido.

Parole chiave: Eventi significativi; lavoro ibrido; leader-follower relationship; diary study

Il ruolo di mediatore dell'identificazione organizzativa fra aspetti lavorativi e soddisfazione lavorativa

Presenter: **Avanzi Lorenzo**

Lorenzo Avanzi, Antonino Callea, Amelia Manuti, Silvia Simbula

Università di Trento; Università Lumsa di Roma; Università degli studi di Bari Aldo Moro; Università degli studi Milano Bicocca

Introduzione. L'identificazione organizzativa è un tema centrale nella letteratura manageriale e organizzativa. I dipendenti con un forte senso di appartenenza tendono a manifestare atteggiamenti e comportamenti organizzativi significativi, come la performance extra-ruolo, la motivazione al lavoro e la fidelizzazione. Per questi motivi, comprendere cosa favorisca l'instaurarsi di un forte senso di appartenenza dei dipendenti alla propria organizzazione è un importante oggetto di ricerca per gli studiosi.

Obiettivi. Una recente revisione della letteratura ha raggruppato la ricerca esistente sugli antecedenti dell'identificazione organizzativa in quattro categorie: politiche e pratiche manageriali, interazioni interpersonali, politiche e pratiche manageriali e attributi personali. Utilizzando tale classificazione come framework, l'obiettivo del presente studio è testare un modello di mediazione.

Metodo. Utilizzando un campione di 543 lavoratori di diversi settori lavorativi, abbiamo testato un modello di mediazione, in cui un antecedente per ognuna delle quattro categorie suggerite (prestigio, supporto del superiore, pratiche HR e amicalità) predicono l'identificazione organizzativa, che a sua volta impatta sulla soddisfazione lavorativa.

Risultati. Attraverso un modello di equazioni strutturali, i risultati confermano la mediazione dell'identificazione organizzativa.

Limiti. Lo studio è parte di una ricerca longitudinale, ma attualmente sono disponibili esclusivamente i dati del tempo 1.

Aspetti innovativi. La ricerca sugli antecedenti dell'identificazione organizzativa è meno presente in letteratura. Per cui questa ricerca cerca di estendere la nostra conoscenza sul tema.

Parole chiave: Identificazione organizzativa, mediazione, soddisfazione lavorativa, prestigio, supporto dei superiori, pratiche HR, amicalità

Work relationships and smile type shape facial mimicry and positive emotional contagion

Presenter: **March Francesca**

Francesca March, Sarah Boukarras, Althea Frisanco, Francesco Bianchi, Chiara Consiglio, Laura Borgogni, Donato Ferri, Salvatore Maria Aglioti

Department of Psychology, Sapienza University of Rome, Rome, Italy; School of Advanced Studies, Centre for Neuroscience, University of Camerino, Camerino, Italy; Department of Psychology, Sapienza University of Rome and CLN2S@sapienza, Fondazione Istituto Italiano di Tecnologia (IIT), Rome, Italy; IRCCS Santa Lucia Foundation, Rome, Italy; EY, Rome, Italy

Emotional contagion refers to the spread of emotions among people and, in organizations, can shape workplace interactions, relationships, and team climate. Facial mimicry seems to play an important role in this process, yet little is known about how workplace roles affect mimicry or its link with emotional experience. This study examined smile mimicry across different workplace relationships (coworker, stranger, leader-employee, and employee-leader dyads) and its association with positive emotional contagion. It also explored whether the model's smiles differed during spontaneous emotional expressions and communicative

speech. The study consisted of two phases. First, employees of a consulting company were video-recorded while watching emotional clips or delivering a short speech. In the second phase, 71 participants viewed these recordings, which featured coworkers, supervisors, subordinates, or strangers. Participants' facial expressions were recorded to quantify smile mimicry, and self-reported emotions were assessed. OpenFace, a tool that automatically analyzes facial expressions, was used to distinguish Duchenne smiles, typically associated with genuine positive emotion, from posed smiles. Duchenne smiles involve both the mouth and eye area, whereas posed smiles involve the mouth area only. Results showed that work relationships shaped smile mimicry only in speech videos, where mimicry was stronger toward coworkers and supervisors. In emotional induction videos, spontaneous smiles were mimicked regardless of relationship. Smile mimicry predicted higher positive emotion only during emotional induction. OpenFace analyses showed more Duchenne smiles during emotional induction, and more posed smiles during speech. Although the study focused on positive facial expressions in a single organizational setting, it extends research on emotional contagion to workplace hierarchies and shows that facial mimicry contributes to emotional transmission mainly in response to spontaneous, rather than communicative, smiles.

Parole chiave: emotional contagion, facial mimicry, smile mimicry, workplace relationship, organizational hierarchy

Quando il lavoro perde significato: i “bullshit jobs” nel settore bancario italiano

Presenter: **Sesini Giulia**

Giulia Sesini, Edoardo Lozza

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. Il concetto di bullshit job consente di approfondire una questione cruciale per la psicologia del lavoro: la percezione di svolgere un'attività priva di utilità sociale può infatti diventare un fattore di rischio per il benessere organizzativo. Il settore bancario rappresenta un osservatorio privilegiato per analizzare questo fenomeno, anche alla luce delle trasformazioni organizzative e digitali successive alla pandemia da Covid-19.

Obiettivi. Lo studio si propone di indagare la diffusione dei bullshit jobs nel settore bancario italiano, l'evoluzione della percezione di utilità sociale del lavoro tra il 2021 e il 2024, e il legame tra tale percezione, stress lavoro-correlato e work engagement.

Metodo. Uno studio longitudinale ha coinvolto i dipendenti di una banca italiana in due rilevazioni, nel 2021 e nel 2024. Il questionario includeva il modello ISPEL per la valutazione dello stress lavoro-correlato e domande volte a indagare la percezione di utilità sociale del lavoro e il work engagement.

Risultati. La diffusione della percezione di svolgere un lavoro socialmente inutile si è mantenuta costante nel tempo (2021: 34%; 2024: 36%). Tuttavia, questa stabilità aggregata nasconde una mobilità individuale, con il 30% dei partecipanti che modifica la propria percezione tra le due rilevazioni. Inoltre, chi percepisce il proprio lavoro come socialmente inutile riporta maggiore stress connesso alla chiarezza del ruolo e al cambiamento organizzativo, oltre a livelli inferiori di work engagement. Nel 2021 risultano rilevanti anche la qualità delle relazioni e il supporto di colleghi e superiori, mentre nel 2024 tali dimensioni perdono significatività.

Limiti. Il campione è limitato e circoscritto a un'unica organizzazione bancaria, senza confronto con altri settori.

Aspetti innovativi. Lo studio offre prime evidenze longitudinali sui bullshit jobs nel settore bancario, mostrando che il significato del lavoro non dipende solo dal contenuto delle mansioni, ma anche dal sentirsi coinvolti, riconosciuti e ascoltati nei processi organizzativi.

Parole chiave: bullshit job; settore bancario; stress lavoro-correlato; work engagement

10:00–11:30 · Aula Gambi

Diversità, vulnerabilità e inclusione

Sessione orale · Inclusione · Chair: De Leo Amalia

Microaggressioni verso le persone LGBTQIA+ nei luoghi di lavoro: il ruolo della consapevolezza del privilegio

Presenter: **Pileri Jessica**

Jessica Pileri, Jessica Lampis & Silvia De Simone

Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia; Università degli Studi di Cagliari

Introduzione. La persistenza dell'eteronormatività e della cisnormatività nei contesti lavorativi contribuisce all'attuazione di discriminazioni verso le persone LGBTQIA+, con ricadute negative sul benessere individuale e organizzativo. Le microaggressioni rappresentano una forma frequente e spesso normalizzata di discriminazione nei luoghi di lavoro.

Obiettivi. Lo studio analizza i fattori associati all'attuazione di microaggressioni nei confronti delle persone LGBTQIA+ sul posto di lavoro, approfondendo il ruolo della percezione della gravità delle microaggressioni e della consapevolezza del privilegio cis-etero. Metodo. 410 persone cisgender ed eterosessuali hanno compilato questionario comprendente le seguenti scale: Attitudes Toward Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People Scale (Woodford et al., 2012), Heterosexual Privilege Awareness (adattata da Case & Stewart, 2009), Perception of Microaggressions (adattato da Conover et al., 2021) e Gender and Sexual Minority Microaggressions Scale (adattata da Timmins et al., 2020). I dati sono stati analizzati mediante modelli di mediazione (PROCESS Macro 4) e di mediazione moderata (PROCESS Macro 58).

Risultati. Atteggiamenti più positivi verso le persone LGBTQIA+ risultano associati a una minore attuazione di microaggressioni lavorative. Tale relazione è mediata dalla percezione della gravità delle microaggressioni. Inoltre, la consapevolezza del privilegio modera sia la relazione tra atteggiamenti e percezione della gravità, sia quella tra percezione della gravità e microaggressioni agite. Una minore consapevolezza del privilegio conduce a una sottostima della gravità delle microaggressioni, favorendone l'attuazione.

Limiti. Il disegno cross-sectional e l'utilizzo di misure self-report limitano la possibilità di inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia il ruolo della consapevolezza del privilegio nei processi che sostengono le microaggressioni nei contesti organizzativi, offrendo indicazioni utili per la progettazione di interventi finalizzati alla promozione del benessere e dell'equità nei luoghi di lavoro.

Parole chiave: discriminazione lavorativa; benessere organizzativo; eteronormatività; diversity management

L'infrastruttura invisibile dell'accoglienza: relazioni, vulnerabilità e organizzazione nei CAS

Presenter: **De Leo Amalia**

Amalia De Leo, Joy Paone, Anna Greiner, Caterina Gozzoli

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore; Dipartimento di Sociologia, Università Cattolica del Sacro Cuore

Introduzione. I Centri di Accoglienza Straordinaria (CAS) rappresentano oggi un dispositivo strutturale del sistema di accoglienza italiano, chiamato a rispondere a bisogni complessi in contesti caratterizzati da elevata eterogeneità organizzativa e crescente pressione istituzionale. In una prospettiva psicosociale, i CAS possono essere letti come contesti nei quali processi organizzativi, relazioni professionali e vissuti dei beneficiari si influenzano reciprocamente nella costruzione dei percorsi di accoglienza e inclusione.

Obiettivi. Esplorare le rappresentazioni e le esperienze di referenti, operatori e beneficiari dei CAS della provincia di Brescia, con particolare attenzione ai processi di identificazione della vulnerabilità, presa in carico e funzionamento organizzativo.

Metodo. Lo studio ha adottato un approccio qualitativo di matrice psicosociale. Sono state realizzate 45 interviste semi-strutturate a responsabili dei CAS (n=11), operatori (n=13) e beneficiari (n=21) appartenenti a 10 strutture della provincia di Brescia. I dati sono stati analizzati attraverso l'Interpretative

Phenomenological Analysis (IPA), al fine di approfondire i significati attribuiti dai partecipanti alle proprie esperienze e alle pratiche di accoglienza.

Risultati. L'analisi evidenzia come il funzionamento dei CAS si fondi prevalentemente sulla dimensione relazionale e sulle competenze adattive degli operatori. L'identificazione delle vulnerabilità avviene soprattutto attraverso pratiche informali di osservazione quotidiana e costruzione della fiducia. Emergono inoltre tensioni tra mandato istituzionale, vincoli organizzativi e bisogni delle persone accolte. La relazione operatore-beneficiario si configura come principale dispositivo di accesso, supporto e mediazione all'interno del sistema.

Limiti. I risultati restituiscono una rappresentazione situata e contestuale dei significati attribuiti all'esperienza dell'accoglienza dai partecipanti coinvolti.

Aspetti innovativi. La ricerca propone una lettura psicosociale dei CAS come sistemi relazionali complessi, evidenziando il ruolo della relazione quale infrastruttura organizzativa e introducendo il concetto di vulnerabilità come fenomeno distribuito tra individui, gruppi e sistema di accoglienza.

Parole chiave: centri di accoglienza; migranti forzati; CAS; qualità dei servizi; relazioni di aiuto; approccio psicosociale

Amicizie intergenerazionali e liberalizzazione cognitiva nei contesti lavorativi

Presenter: **Chenevert Miren**

Miren Chenevert, Adelina Todica e Michela Vignoli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

Introduzione. Il Theoretical Framework of Age-diverse Friendship Effects propone che le amicizie intergenerazionali che si creano nel luogo di lavoro possano favorire una liberalizzazione cognitiva generale, composta da componenti affettive e cognitive riconducibili a maggiore empatia e perspective taking, definite complessivamente come egalitarian mindset. Tuttavia, non è ancora chiaro come tale liberalizzazione cognitiva si manifesti concretamente nel contesto lavorativo.

Obiettivi. Il presente studio ha l'obiettivo di identificare una misura di liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro e di esaminare il ruolo delle amicizie intergenerazionali lavorative nel predirla.

Metodo. È stato coinvolto un campione di 865 lavoratori italiani (49.1% uomini, 50.9% donne; età media = 39.14 anni, DS = 14.81). È stato testato un modello bifattoriale di liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro comprendente workplace compassion, personal workplace diversity value, adaptive performance e systematic problem solving. Inoltre, sono state analizzate le relazioni tra liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro, egalitarian mindset, amicizie intergenerazionali sul lavoro e tipicità dell'età dell'amico.

Risultati. Il modello bifattoriale ha mostrato un buon adattamento ai dati ($\chi^2(49) = 151.779$, $p < .001$; CFI = .971; TLI = .953; RMSEA = .046, IC 90% [.039, .053]; SRMR = .035). La liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro è risultata associata all'egalitarian mindset, in particolare al fattore generale ($\beta = .445$, $p < .001$). Inoltre, le amicizie intergenerazionali sul lavoro hanno predetto positivamente la liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro ($\beta = .15$, $p < .05$), mentre la tipicità dell'età dell'amico ha moderato negativamente tale relazione ($\beta = -.08$, $p < .05$).

Limiti. Lo studio presenta un disegno cross-sectional, che non consente inferenze causali, e si basa esclusivamente su misure self-report.

Aspetti innovativi. Questo studio propone una nuova operazionalizzazione della liberalizzazione cognitiva sul posto di lavoro e amplia il Framework of Age-diverse Friendship Effects, mostrando come tali relazioni possano favorire processi associati a una maggiore inclusività nei contesti organizzativi.

Parole chiave: Amicizie sul lavoro, amicizie intergenerazionali, liberalizzazione cognitiva, diversità di età

Vivere e lavorare in Lombardia con una cronicità LLI: risultati ed esperienze da un'Analisi Tematica Riflessiva di interviste in profondità

Presenter: **Castro Aurelio**

Il 23% della popolazione italiana in età lavorativa ha una Malattia Limitante di Lunga Durata (LLI). Tale condizione è associata a un minor tasso di occupazione e a difficoltà lavorative. La letteratura internazionale ha analizzato le esperienze e i vissuti di questi lavoratori, mentre in Italia tali fenomeni sono stati poco approfonditi. Lo studio si propone di esplorare l'esperienza lavorativa vissuta da persone con diverse LLI nel contesto italiano e lombardo al fine di permettere una comprensione contestualizzata del fenomeno. Tra dicembre 2025 e marzo 2026 abbiamo intervistato 36 persone (29 donne, 6 uomini e 1 non-binary) con diverse LLI (condizioni ansiose/depressive, reumatiche, cardiache, diabetiche, tumorali, ipertensione) che lavorano/lavoravano in Lombardia. Le interviste sono state trascritte, codificate e analizzate adottando un approccio intersezionale e l'Analisi Tematica Riflessiva. Sono stati costruiti sei Temi: Lavorare con una LLI, Croniche e Competenti, O Lavori O Ti Curi, La Disabilitazione Nei Servizi, LLI e RTW, Organizzazioni Efficaci. Le persone con LLI affrontano molteplici forme di abilismo lavorativo e sanitario tra cui l'invalidazione delle loro esperienze e condizioni sul lavoro, stereotipi negativi e minore accesso a promozioni e ruoli di leadership poiché giudicate inaffidabili, incapaci od opportuniste che fingono sofferenza. Leadership competente, supporto sociale da colleghe e supervisor e accomodamenti personalizzati sembrano ridurre queste oppressioni lavorative e sociali. La limitata generalizzazione dei risultati ad altri contesti regionali e la minore presenza di generi maschili e non-binari rispetto a quelli femminili sono limiti dello studio. La presente ricerca mette per la prima volta al centro le esperienze e le narrazioni di persone lavoratrici con LLI nel contesto Lombardo e nazionale. Analizzando in modo critico l'accesso al lavoro, ai servizi territoriali e i rapporti con le professioni sanitarie.

Parole chiave: Chronicity, Disability, Return to Work, Thematic Analysis, Occupability

10:00–11:30 · Aula Fumagalli

Rischi psicosociali emergenti: tecnologie, disconnessione e conflitto lavoro-vita

Sessione orale · Tecnologie e rischi psicosociali · Chair: Sanseverino Domenico

Sempre connessi? Micromanagement, politiche di disconnessione e benessere lavorativo

Presenter: **Sanseverino Domenico**

Domenico Sanseverino, Diana Kusik, Ewelina Kumor-Jezierska, Vânia Sofia Carvalho, Maria José Chambel, Chiara Ghislieri, Monica Molino

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, Torino, Italia; Instytut Psychologii, Uniwersytet Jagielloński, Cracovia, Polonia; Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet Jagielloński, Cracovia, Polonia; Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portogallo

Introduzione. La diffusione delle tecnologie digitali ha reso fluidi i confini lavorativi, aumentando la possibilità di ricevere richieste fuori orario mediante ICT (RE-ICT), con conseguenze negative sul benessere individuale. Secondo il modello Work-Home Resources, richieste e risorse organizzative incidono sulle energie personali investite nei diversi domini. Le politiche di disconnessione rappresentano una risorsa contestuale che riduce le intrusioni tecnologiche e aiuta a preservare le energie personali, mentre il micromanagement costituisce una richiesta contestuale, caratterizzata da controllo invasivo ed elevate aspettative di disponibilità.

Obiettivi. Lo studio analizza le associazioni di micromanagement e politiche di disconnessione con tre dimensioni del conflitto lavoro-vita (tempo, comportamento, energia) e l'esaurimento emotivo, testando il ruolo di mediazione delle RE-ICT in un contesto cross-nazionale.

Metodo. Hanno partecipato 1298 lavoratori in Italia (n=291), Portogallo (n=274) e Polonia (n=733). Il modello completamente vincolato tra gruppi è stato testato tramite modelli di equazioni strutturali multigruppo, previa verifica dell'invarianza di misura.

Risultati. Le associazioni osservate risultano coerenti nei tre contesti, con un buon adattamento [$\chi^2(917) = 1915.55$, CFI = .95, RMSEA = .05, SRMR = .06]. Il micromanagement ha una relazione diretta e positiva con gli esiti, parzialmente mediata dalle RE-ICT. Per le politiche di disconnessione è emersa invece una mediazione totale, mostrando effetti indiretti negativi con le RE-ICT. Il modello spiega una quota di varianza degli esiti da

piccola a moderata (R^2 compresi tra .18 e .32), più elevata nel campione polacco, possibilmente per una maggiore centralità delle RE-ICT nel collegare micromanagement e esiti, nonché una maggiore stabilità delle stime.

Limiti. Il disegno trasversale preclude inferenze causali e le misure self-report possono indurre bias di metodo comune.

Aspetti innovativi. Lo studio esplora transculturalmente il ruolo delle RE-ICT come canale di trasmissione delle pressioni organizzative. Evidenzia inoltre il valore delle politiche di disconnessione per depotenziare le aspettative di disponibilità continua.

Parole chiave: Connettività digitale, micromanagement, conflitto lavoro-vita

Il paradosso digitale: Perché la stessa tecnologia che ti esaurisce può anche renderti più felice

Presenter: **Olivo Ilaria**

Olivo Ilaria, Marzocchi Ivan, Ronchetti Matteo, Ghelli Monica, Persechino Benedetta, Barbaranelli Claudio

Dipartimento di Medicina, Epidemiologia, Igiene del Lavoro e Ambientale, INAIL, Roma; Dipartimento di Psicologia, Università La Sapienza, Roma

Introduzione. La digitalizzazione del lavoro ha profondamente trasformato l'esperienza lavorativa contemporanea, intensificando sia le opportunità sia i rischi per la salute mentale associati all'uso delle tecnologie digitali. La letteratura sul technostress ha prevalentemente adottato una prospettiva orientata al rischio, considerando la tecnologia soprattutto come fonte di sovraccarico e malessere. Il presente studio propone invece una prospettiva duale, interpretando la tecnologia simultaneamente come domanda lavorativa e come risorsa, attraverso il framework del Job Demands-Resources model.

Obiettivi. Lo studio si propone di: 1) analizzare gli effetti del supporto organizzativo alla digitalizzazione sul work engagement e sulla soddisfazione di vita; 2) verificare il ruolo del techoverload nel predire distress psicologico e riduzione del benessere; 3) esaminare il suo effetto diretto sul work engagement; 4) approfondire il ruolo moderatore della techno-acceptance nel percorso motivazionale e dello stress.

Metodo. Lo studio ha adottato un disegno longitudinale a tre tempi su un campione di lavoratori italiani di cui 1.812 hanno completato il follow-up a tre mesi (90,1%) e 1.515 a sei mesi (75,3%). Per testare le ipotesi sono stati utilizzati Modelli di Equazione Strutturale.

Risultati. Il supporto organizzativo alla digitalizzazione favorisce il work engagement e, indirettamente, la soddisfazione di vita, mentre il techoverload aumenta il distress psicologico e riduce il benessere. Inoltre, il techoverload diminuisce direttamente anche il work engagement, evidenziando un duplice meccanismo di danno. Il supporto organizzativo riduce il distress psicologico, confermando la sua doppia funzione protettiva. Infine, la techno-acceptance modera significativamente la relazione tra supporto organizzativo alla digitalizzazione e work engagement.

Limiti. Lo studio si basa esclusivamente su misure self-report.

Aspetti innovativi. Il contributo amplia la letteratura sul technostress proponendo una prospettiva integrata della tecnologia come domanda e risorsa lavorativa. I risultati sottolineano l'importanza del supporto organizzativo e dell'accettazione della tecnologia nel promuovere benessere e sostenibilità psicologica nel lavoro digitale.

Parole chiave: Technostress, work engagement, distress psicologico, life satisfaction, studio longitudinale

Job insecurity indotta dalla tecnologia: prevalenza, implicazioni e fattori protettivi di un rischio psicosociale emergente

Presenter: **Marzocchi Ivan**

Marzocchi, I., Olivo, I., Ronchetti, M., Ghelli, M., Persechino, B., Chirumbolo, A., Ghezzi, V., Fida, R., & Barbaranelli, C.

Introduzione. La digitalizzazione e l'introduzione di tecnologie avanzate stanno trasformando profondamente il mondo del lavoro. Tra i rischi psicosociali emergenti assume crescente rilevanza la Technology-induced Job Insecurity (Tech-JI), ovvero il timore che le nuove tecnologie, inclusi l'intelligenza artificiale e i sistemi automatizzati, possano modificare negativamente il lavoro o comprometterne la stabilità. Considerato il crescente interesse scientifico verso questo costrutto, risulta necessario approfondirne la diffusione, gli effetti sulla salute lavorativa e i possibili fattori protettivi.

Obiettivi. Il presente studio si propone di: 1) esplorare la diffusione del fenomeno in Italia; 2) analizzarne le implicazioni rispetto al burnout e alle intenzioni di turnover; 3) verificare il ruolo protettivo di due risorse, una di natura organizzativa (involvement facilitation) e una di natura individuale (techno-acceptance).

Metodo. Un'indagine nazionale ha coinvolto 2.011 lavoratori, di cui 1.812 hanno completato il follow-up a tre mesi (90,1%) e 1.515 a sei mesi (75,3%). Sono stati applicati pesi di campionamento per riflettere, in modo approssimativo, la distribuzione della popolazione lavorativa italiana. I dati sono stati analizzati tramite statistiche descrittive e modelli di equazioni strutturali.

Risultati. Circa il 20% dei lavoratori riferisce preoccupazioni rispetto alla propria occupazione futura a causa delle nuove tecnologie. La Tech-JI aumenta il burnout e, indirettamente, le intenzioni di turnover. La techno-acceptance agisce come risorsa individuale di tipo protettivo; tuttavia, un forte incoraggiamento organizzativo all'uso delle tecnologie può amplificare il disagio nei lavoratori più insicuri.

Limiti. Lo studio si basa esclusivamente su misure self-report.

Aspetti innovativi. Il contributo approfondisce la letteratura sulla Tech-JI e fornisce una serie di importanti indicazioni pratiche per le aziende. I risultati evidenziano l'importanza di accompagnare l'introduzione delle tecnologie con strategie comunicative trasparenti, interventi formativi mirati e percorsi gradualmente di sviluppo dell'autoefficacia digitale e dell'accettazione della tecnologia.

Parole chiave: Job insecurity, salute lavorativa, tecnologie digitali

Burnout tra lavoro e genitorialità: modello teorico e progetto di ricerca comparativo Francia–Italia

Presenter: **Giunchi Marianna**

Marianna Giunchi, Barbara Barbieri, Silvia De Simone, Sara Petrilli, Jessica Pileri, Ester Cois, Alessandro Concas, Enrico Mura

Université Paris Nanterre; Università di Cagliari

Introduzione. Il burnout professionale e il burnout genitoriale rappresentano due forme di esaurimento cronico che possono compromettere il benessere delle persone che conciliano lavoro e genitorialità. Sebbene la letteratura abbia evidenziato il ruolo di fattori individuali e contestuali nello sviluppo del burnout, sono ancora limitati gli studi che analizzano congiuntamente burnout professionale e burnout genitoriale considerando l'interazione tra caratteristiche personali e di personalità, risorse/esigenze psicologiche e fattori contestuali. Il presente contributo, di natura teorico-progettuale, presenta il quadro concettuale e il disegno di ricerca di un progetto finanziato dall'Alleanza EDUC (European Digital UniverCity), intitolato « Le burnout entre travail et famille : traits de personnalité et ressources personnelles et contextuelles dans le double rôle de parent-travailleur. Une étude comparative France–Italie ».

Obiettivi. Il progetto si propone di analizzare il ruolo dei tratti di personalità e delle risorse/esigenze personali e contestuali nello sviluppo del burnout professionale e genitoriale nei genitori-lavoratori. L'obiettivo è inoltre di comprendere le dinamiche di spillover tra sfera lavorativa e familiare, considerando il ruolo del contesto socio-territoriale attraverso un confronto comparativo tra Francia e Italia. La ricerca mira a sviluppare un modello teorico integrato che permetta di comprendere come fattori individuali, organizzativi e sociali contribuiscano all'esperienza del burnout nel doppio ruolo di genitore e lavoratore.

Metodo. Il contributo presenta una revisione integrata della letteratura sul burnout professionale e genitoriale e sulle dinamiche di conciliazione tra lavoro e famiglia, finalizzata alla costruzione di un modello teorico che metta in relazione fattori individuali, organizzativi e contestuali nell'articolazione tra lavoro e

genitorialità. Verranno inoltre illustrate le successive fasi della ricerca, che prevedono uno studio mixed-methods comparativo tra Francia e Italia, comprendente una componente quantitativa longitudinale e una componente qualitativa basata su interviste semi-strutturate. Risultati, limiti e aspetti innovativi. Il presente contributo non presenta ancora risultati empirici, in quanto il progetto si trova nella fase di definizione del modello teorico e di implementazione del disegno di ricerca. Un primo limite riguarda pertanto la necessità di validare empiricamente il modello proposto e di verificarne l'applicabilità in contesti nazionali differenti. Tuttavia, la proposta teorica presentata mira a integrare prospettive finora prevalentemente sviluppate separatamente, mettendo in dialogo lo studio del burnout professionale e del burnout genitoriale attraverso l'analisi delle interazioni tra caratteristiche individuali, risorse personali, condizioni lavorative e contesto familiare. Tra gli aspetti innovativi del progetto figurano l'integrazione di prospettive provenienti dalla psicologia del lavoro e delle organizzazioni e dalla sociologia del territorio, l'adozione di un approccio mixed-methods, la componente longitudinale della ricerca quantitativa e il confronto comparativo tra Francia e Italia.

Parole chiave: Burnout professionale; burnout genitoriale; tratti di personalità; esigenze/risorse personali e contestuali; spillover; conciliazione lavoro-famiglia

10:00–11:30 · Aula Gualandi

Misure, modelli e revisioni della letteratura

Sessione orale · Metodi · Chair: Perinelli Enrico

Evidenze preliminari sulla struttura interna della versione italiana della Productive Energy Measure (PEM): EFA e network psychometrics

Presenter: **Urbini Flavio**

URBINI, F.; CARACUZZO, E.; POMPILI, T.; CALLEA, A

Dipartimento di Scienze Umane – LUMSA, Roma

Introduzione. La Productive Energy è definita come esperienza condivisa e manifestazione di affettività positiva, attivazione cognitiva e comportamento agentic dei membri di un'unità, orientata al perseguimento di obiettivi organizzativamente rilevanti. La PEM valuta tre componenti: energia affettiva, cognitiva e comportamentale. Sebbene precedenti validazioni abbiano sostenuto la struttura tridimensionale, la distinzione tra componenti cognitive e comportamentali può richiedere ulteriori verifiche in nuovi contesti linguistico-culturali.

Obiettivi. Esaminare evidenze preliminari sulla struttura interna, sull'attendibilità e sulle prime associazioni nomologiche della versione italiana della PEM, dopo l'esclusione di un item problematico.

Metodo. Le analisi sono state condotte su 310 partecipanti italiani; il campione era composto prevalentemente da donne (57.4%) e la fascia d'età più rappresentata era 26–35 anni (37.7%). La versione analizzata includeva 13 item su scala Likert a 5 punti, riferiti al team/gruppo di lavoro. Sono state condotte analisi descrittive, attendibilità, EFA su matrice policorica, parallel analysis ed EGA con modello GLASSO. La stabilità delle community è stata valutata mediante bootEGA parametrico. Sono state inoltre esplorate prime evidenze nomologiche mediante correlazioni con variabili organizzative.

Risultati. Gli item non hanno mostrato criticità distributive marcate e le sottoscale hanno evidenziato buona attendibilità ($\omega = .84-.93$). EFA ed EGA hanno fornito evidenze convergenti a favore di una componente affettiva distinguibile, mentre la distinzione tra item cognitivi e comportamentali è risultata meno netta: tali item si sono organizzati in due nuclei misti. La soluzione EGA a tre community è stata replicata nell'89% dei bootstrap, pur non riproducendo pienamente la distinzione teorica tra energia cognitiva e comportamentale. Il punteggio totale PEM ha mostrato associazioni positive moderate tra .41 e .51.

Limiti. I risultati richiedono verifica mediante CFA, campioni indipendenti ed evidenze ulteriori di validità e invarianza.

Aspetti innovativi. Lo studio integra EFA e network psychometrics, offrendo una lettura item-level della struttura della PEM.

Parole chiave: Productive Energy Measure; proprietà psicometriche; analisi fattoriale esplorativa; Exploratory Graph Analysis; network psychometrics

L'umorismo nella comunicazione dei servizi funebri: evidenze da misure self-report e neurofisiologiche

Presenter: **Fici Alessandro**

Alessandro Fici, Marco Bilucaglia, Alessandra Cecilia Jacomuzzi, Giuseppina Gifuni, Valeria Pasculli, Vincenzo Russo, Margherita Zito

Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali; Università Ca' Foscari di Venezia; Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi "Carlo A. Ricciardi"; Università IULM; Behavior and Brain Lab IULM; Università IULM

Le organizzazioni che operano in settori stigmatizzati affrontano una sfida comunicativa peculiare: legittimare la propria attività superando il tabù culturale che la circonda. Nel settore funerario, alcune imprese hanno recentemente adottato strategie comunicative umoristiche, riflettendo una maggiore apertura culturale alla morte nelle società occidentali. L'umorismo può fungere da buffer contro l'ansia, favorendo l'accettazione di messaggi sensibili e la destigmatizzazione del settore. Tuttavia, la sua efficacia nella comunicazione esterna delle imprese funebri resta poco esplorata, soprattutto in relazione alle differenze individuali dei destinatari. Lo studio ha esaminato l'efficacia di messaggi funebri umoristici rispetto a messaggi tradizionali in funzione del genere, dell'età e dell'apprensione comunicativa verso la morte nel contesto italiano. Cinquantotto partecipanti italiani sono stati esposti a 18 annunci reali: 9 umoristici e 9 tradizionali. Attraverso un approccio multi-metodo, durante la visione è stato registrato il segnale EEG, da cui sono stati estratti indici di carico cognitivo e di memorizzazione. Al termine, i partecipanti valutavano l'umorismo percepito, l'atteggiamento verso il messaggio e l'intenzione di utilizzare il servizio tramite un questionario autovalutativo. Pur non emergendo differenze di genere nell'umorismo percepito, le donne hanno mostrato un maggiore carico cognitivo EEG e una minore accettazione dei messaggi umoristici, in termini di atteggiamento e di intenzione d'uso. L'aumento dell'età e una maggiore apprensione comunicativa verso la morte sono risultati associati a un umorismo percepito minore e a atteggiamenti verso la comunicazione. Infine, con l'età è emersa una riduzione del carico cognitivo associato ai messaggi tradizionali. I risultati sono ancorati al contesto italiano; lo studio non ha distinto le tipologie di humor presenti in letteratura né ha incluso la religiosità individuale. Tuttavia, l'approccio multi-metodo, combinando misure self-report e neurofisiologiche, consente di cogliere dimensioni della ricezione dei messaggi non accessibili ai soli strumenti tradizionali, aprendo nuove possibilità per orientare la comunicazione organizzativa in contesti stigmatizzati o percepiti come tabù.

Parole chiave: Comunicazione, umorismo, tabù, genere, età, morte, servizi funebri, consumer neuroscience

Desiderabilità sociale: più tratto che bias? Stabilità, cambiamento, relazioni con tratti di personalità e soddisfazione lavorativa in un'indagine longitudinale su larga scala

Presenter: **Perinelli Enrico**

Enrico Perinelli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università di Trento

Introduzione. La desiderabilità sociale è tradizionalmente considerata un response bias. Tuttavia, evidenze teoriche ed empiriche suggeriscono che possa riflettere una caratteristica individuale relativamente stabile, associata all'autoregolazione interpersonale e all'adattamento sociale (McCrae & Costa, 1983; Uziel, 2010). Rimangono però ancora limitate le evidenze longitudinali sulla sua stabilità, sul suo cambiamento e sulle loro implicazioni.

Obiettivi. Verificare se la desiderabilità sociale presenta pattern di stabilità, cambiamento e associazioni con variabili esterne analoghi a quelli osservati in altri costrutti di personalità. A tal fine, vengono esaminati: (a) la stabilità e il cambiamento nel tempo (stabilità rank-order, cambiamento mean-level, e differenze interindividuali nel cambiamento intraindividuale); (b) le relazioni con i Big Five; (c) le associazioni con la soddisfazione lavorativa al netto dei tratti di personalità.

Metodo. Il campione comprendeva 2.648 partecipanti (LISS panel study), valutati annualmente per sei anni (2019-2024). La desiderabilità sociale è stata misurata mediante una scala di 10 item a risposta dicotomica.

Sono state calcolate (auto)correlazioni tetracoriche e stimati modelli di equazioni strutturali longitudinali per dati categoriali, inclusi test di invarianza di misura e modelli di crescita latente di secondo ordine.

Risultati. (a) elevata stabilità rank-order, lieve incremento mean-level nel tempo, significative differenze interindividuali nel cambiamento intraindividuale; (b) relazioni significative tra i livelli baseline e i Big Five a T1; (c) effetto positivo del cambiamento intraindividuale sulla soddisfazione lavorativa a T6.

Limiti. Misura unidimensionale della desiderabilità sociale. Sottocampione ridotto (n = 981) per la soddisfazione lavorativa.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce al dibattito sulla natura della desiderabilità sociale mostrando che essa presenta pattern di stabilità, cambiamento e associazioni con variabili esterne analoghi a quelli osservati in altri costrutti di personalità. I risultati suggeriscono pertanto che la desiderabilità sociale non rappresenti esclusivamente una fonte di bias, ma possa riflettere processi di adattamento individuale rilevanti anche in contesti sociali.

Parole chiave: desiderabilità sociale; soddisfazione lavorativa; big five; analisi longitudinali; large-scale survey

Psychological Ownership: proposta di un modello circomplesso

Presenter: **Di Stefano Giovanni**

Giovanni Di Stefano, Alice Ambrosetti, Marco Giordano

Università degli Studi di Palermo Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

Introduzione. Psychological ownership (PO) has gained prominence in organizational psychology, yet literature remains fragmented, limiting comprehensive understanding of the phenomenon.

Obiettivi. This research proposes a circumplex model of psychological ownership based on two axes: cognitive vs affective; promotive vs preventive. Crossing these axes yields four ownership forms: Proud (promotive-affective), Efficacious (promotive-cognitive), Protective (preventive-affective), and Secured (preventive-cognitive), each generating different organizational outcomes.

Metodo. Two longitudinal studies were conducted. Study 1 employed ipsative measurement across five organizational domains (brand, work objects, professional role, work group, organization). Study 2 used Likert-scale measures and included convergent validity scales (organizational identification, commitment, attachment, job insecurity, territoriality).

Risultati. Study 1 supported the three-factor circumplex structure (excluding Protective due to ipsative constraints) with adequate model fit ($\chi^2(77) = 284.04$; RMSEA = .087; CFI = .811; SRMR = .065). Factor correlations aligned with theoretical predictions: Proud and Efficacious showed a moderate positive correlation ($r = .554$), while Secured correlated negatively with both ($r = -.862$ and $r = -.835$). Study 2 confirmed convergent-discriminant validity, with ownership factors displaying expected relationships in most cases, and cluster analysis revealing four distinct profiles with unique patterns across criterion variables. However, the Likert-format CFA warrants further investigation: the near-perfect Proud–Efficacious correlation ($r = .937$) and low AVE for Efficacious suggest multiple factorial solutions may be plausible, indicating the need for item revision and model comparison before drawing definitive conclusions about the four-factor structure in normative formats.

Limiti. Ipsative methodology required omitting Protective ownership from simultaneous analysis. The sample was limited to specific organizational contexts, potentially affecting generalizability.

Aspetti innovativi. This circumplex model provides the first integrated framework explaining psychological ownership's multifaceted nature, offering theoretical coherence and practical implications for organizational interventions targeting specific ownership orientations.

Parole chiave: psychological ownership, circumplex model, ipsative measurement

Definizioni e concettualizzazioni della sottoccupazione giovanile: una scoping review

Presenter: **Garigali Irene**

Garigali I., Bonanomi A., Ripamonti S., Galuppo L.

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Dipartimento di Statistica, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione. Il mondo del lavoro sta attraversando un periodo di flessibilizzazione e precarizzazione strutturale del lavoro. Fra gli attori maggiormente colpiti da questo fenomeno vi sono i giovani, che devono spesso fronteggiare periodi di instabilità ed insicurezza lavorativa. Un framework essenziale per esaminare questo fenomeno è quello della sottoccupazione (underemployment), che rappresenta la percezione che il proprio lavoro sia al di sotto delle aspettative. Tuttavia, la letteratura fornisce diverse definizioni, concettualizzazioni e misurazioni di questo stesso fenomeno, generando discontinuità, in particolar modo in relazione ai giovani.

Obiettivi. L'obiettivo di questa revisione è mappare sistemicamente e sintetizzare narrativamente come la letteratura ha definito, concettualizzato ed operazionalizzato la sottoccupazione giovanile, analizzando gli elementi psicologici connessi ad essa.

Metodo. La revisione è stata condotta secondo la metodologia delineata dal JBI e seguendo le linee guida PRISMA-ScR. I criteri di inclusione ed esclusione sono definiti utilizzando il framework PCC (Population, Concept, Context). Dopo due fasi di screening, i dati sono stati estratti usando una griglia basata sulle principali teorie della sottoccupazione. Infine, i risultati sono stati riassunti in tabelle di frequenze ed analizzati attraverso la content analysis.

Risultati. Dalla letteratura analizzata emerge una forte discontinuità in termini di definizioni, concettualizzazioni ed operazionalizzazioni del costrutto della sottoccupazione. Molti studi non definiscono la sottoccupazione attraverso un preciso framework teorico e rilevano solo alcune delle dimensioni che la caratterizzano. Ad incrementare l'eterogeneità riscontrata negli studi vi è la mancanza di una precisa definizione (concettuale o anagrafica) del termine "giovane".

Limiti. Lo studio focalizzandosi prevalentemente sugli aspetti metodologici e concettuali fornisce una comprensione parziale del fenomeno della precarietà lavorativa giovanile.

Aspetti innovativi. Lo studio identifica gap critici e inconsistenze nella letteratura, fornendo una base per future ricerche più sistematiche sulla sottoccupazione giovanile.

Parole chiave: Sottoccupazione, giovani adulti, transizione alla vita adulta, revisione della letteratura

14:00–15:30 · Aula Grande

Helping professions e contesti sanitari

Sessione orale · Benessere · Chair: Bonini Alice

Strategie di Regolazione Emotiva e Soddisfazione Lavorativa degli Infermieri che Operano in Contesti di Emergenza-Urgenza: uno Studio Diary-based

Presenter: **Bonini Alice**

Bonini Alice, Ferrari Luciano, Daniele Laezza, Panari Chiara

Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali, Università di Parma; Dipartimento di Medicina e Chirurgia, Università di Parma; Pronto Soccorso e Medicina d'Urgenza, Azienda Ospedaliera Universitaria di Parma

Introduzione. L'attività infermieristica in contesti di alta complessità, come il Pronto Soccorso Ospedaliero, è caratterizzata da un elevato carico emotivo (Badolamenti et al., 2018) e la letteratura conferma che il deep acting, una strategia di regolazione autentica tra emozione provata ed espressa, può migliorare sia il benessere del professionista che la sicurezza delle cure (Kirk, 2022; Hülsheger & Schewe, 2011).

Obiettivi. L'obiettivo era analizzare le strategie di regolazione emotiva degli infermieri del Pronto Soccorso dell'Azienda Ospedaliera di Parma, esaminando il ruolo di variabili psicologiche, come lo psychological detachment e di specifiche caratteristiche organizzative, quali il grado di complessità assistenziale a livello 1, entro soggetti (within-subject) al fine esaminare le fluttuazioni giornaliere e il cluster di mobilità individuale,

a livello 2, tra soggetti (between-subject) per rilevare eventuali differenze stabili tra i professionisti e i contesti organizzativi.

Metodo. La ricerca ha adottato un disegno diary-based, con rilevazioni quotidiane tramite questionari compilati volontariamente al termine del turno, per 11 giorni. Hanno partecipato 40 infermieri e i dati sono stati analizzati mediante modelli lineari misti (Linear Mixed Models).

Risultati. I risultati mettono in evidenza che il surface acting si associa direttamente a una riduzione della soddisfazione lavorativa nel turno di lavoro. Le analisi dell'interazione tra le strategie di regolazione emotiva (deep e surface acting) e le variabili di primo livello esaminate (lo psychological detachment e l'area di complessità) sulla soddisfazione lavorativa risultano entrambe significative. Il distacco psicologico a fine turno dalle richieste del lavoro risulta essere una risorsa che modifica l'effetto delle strategie di regolazione emotiva profonda ($B=0.09$; $p=.02$) e superficiale ($B=-0.08$, $p<.001$), influenzando il modo in cui le richieste emotive del lavoro si traducono in soddisfazione lavorativa. L'effetto positivo del deep acting, inoltre, risulta più marcato nelle aree ad alta complessità assistenziale ($B=0.23$, $p=.007$). Le analisi cross-level, delle tre tipologie di mobilità professionale sulle diverse aree del PS ("stabile", "rotazione parziale" e "rotazione completa") hanno evidenziato che il cluster di mobilità "rotazione parziale" modula esclusivamente la relazione tra deep acting e soddisfazione lavorativa ($B=0.33$, $p=.007$), suggerendo che chi ha una rotazione moderata tra le aree utilizza maggiormente il deep acting e abbia maggiore soddisfazione.

Limiti. La natura monocentrica della ricerca e la numerosità dei partecipanti limitano la generalizzabilità dei risultati e la partecipazione volontaria ai diari potrebbe comportare un possibile effetto di autoselezione.

Aspetti innovativi. L'adozione di un approccio diary-based e multilivello consente di analizzare l'emotional labour come un fenomeno dinamico con la possibilità di utilizzare specifiche variabili organizzative legate al turno. Questo permette una comprensione più approfondita dei fattori che possono influenzare il benessere degli operatori nei contesti ad alta intensità emotiva.

Parole chiave: Emotional labour, surface and deep acting, psychological detachment, soddisfazione lavorativa, infermieri, emergenza-urgenza, analisi multilivello

Trait Anger and Burnout among Healthcare Professionals: The Moderating Role of Gender in High Emotional-Demand Work Context

Presenter: **La Barbiera Chiara**

Chiara La Barbiera, Alessandro De Carlo

Dipartimento di Scienze della Salute, Università degli Studi "Magna Græcia" di Catanzaro, Catanzaro, Italia;
Dipartimento di Medicina Clinica e Sperimentale, Università degli Studi di Messina, Messina, Italia

Introduction: Healthcare settings are characterized by high emotional and organizational demands that may negatively affect workers' well-being and increase the risk of burnout. Alongside organizational factors, individual characteristics can influence the ability to cope with occupational stress. Among these, trait anger has been identified as a potential psychological vulnerability factor; however, its role in burnout processes and potential gender differences remains underexplored. **Objectives:** To investigate the association between trait anger and burnout dimensions among healthcare professionals and to examine the moderating role of gender in these relationships. **Method:** A cross-sectional study was conducted among 167 Italian healthcare professionals recruited through an anonymous online survey. Burnout was assessed using the Maslach Burnout Inventory, while trait anger was measured through the Trait Anger/Temperament and Trait Anger/Reaction dimensions of the State-Trait Anger Expression Inventory-2. Group comparisons, age-controlled partial correlations, and moderation analyses were performed. **Results:** Men reported significantly higher levels of emotional exhaustion, depersonalization, and trait anger. Gender significantly moderated the associations between Trait Anger/Temperament and both emotional exhaustion and depersonalization, as well as the association between Trait Anger/Reaction and emotional exhaustion. These relationships were stronger among men, whereas no significant moderation effects emerged for personal accomplishment. **Limitations:** The cross-sectional design precludes causal inferences. Furthermore, the use of self-report measures and the characteristics of the sample may limit the generalizability of the findings. **Innovative Aspects:** This study integrates individual and organizational perspectives in the investigation of burnout, highlighting trait anger as a relevant vulnerability factor and gender as a key variable in understanding

psychosocial risk in healthcare workplaces. Findings suggest the value of organizational interventions focused on emotional regulation, employee well-being, and burnout prevention, taking into account individual and gender-related differences.

Parole chiave: Burnout, Healthcare professionals, Trait anger, Gender differences, Emotional regulation, Mental health

Personal Resources, Organizational Support, and Quality of Working Life in Online Psychologists: An Integrated Model of Protective Factors

Presenter: **Picozzi Alda**

Alda Picozzi, Eleonora Alecci, Sofia Maria Cavallaro

Istituto Universitario Progetto Uomo – Tuscia Campus, Università Pontificia Salesiana; Unobravo S.r.l. SB – Clinical Research

Introduzione. La digitalizzazione della pratica psicologica espone i professionisti a richieste legate al setting digitale, alla permeabilità dei confini lavoro–vita e al tecnostress. Nel Job Demands–Resources model (Bakker & Demerouti, 2017), le richieste digitali possono contribuire allo strain, mentre risorse personali e contestuali possono sostenere l’adattamento.

Obiettivi. Esaminare come risorse personali e contestuali sostengano il benessere degli psicologi che lavorano da remoto, con un focus preregistrato sulla work interference with personal life (WIPL) quale via tra techno-invasion, burnout e stress percepito.

Metodo. Sono stati analizzati i dati baseline trasversali (T0) di N=412 psicologi e psicoterapeuti che lavorano online. Le misure comprendevano Work–Nonwork Balance Crafting Scale (WNBC-IT), Work–Life Balance Scale/WIPL, Technostress Creators (overload, invasion, complexity), Copenhagen Burnout Inventory, PSS-10, UWES-3, soddisfazione lavorativa, Work and Meaning Inventory, Brief Resilience Scale, Perceived Platform Support e indicatori di supervisione, isolamento e appartenenza professionale. Sono stati stimati path model e regressioni multiple preregistrati; le associazioni indirette sono state stimate con bootstrap.

Risultati. Il risultato più netto riguarda la via preregistrata del confine: la techno-invasion è associata alla WIPL ($\beta=.45$), a sua volta associata a burnout ($\beta=.53$) e stress percepito ($\beta=.38$). Le associazioni indirette contemporanee sono $\beta=.24$, IC95% [.18,.31], per burnout e $\beta=.17$, IC95% [.12,.23], per stress, con effetti diretti residui più piccoli. Il techno-overload, ma non la techno-complexity, è associato a minori engagement e soddisfazione. Meaningful work e resilienza mostrano robusti effetti principali.

Limiti. Il disegno trasversale e self-report limita l’inferenza causale; il reclutamento concentrato su una piattaforma può ridurre la generalizzabilità.

Aspetti innovativi. Lo studio integra fattori di rischio e protezione e identifica l’interferenza lavoro–vita come processo chiave tra invasione digitale e strain, con implicazioni per gestione dei confini, supporto professionale e prevenzione del burnout digitale.

Parole chiave: tecnostress; psicologi online; qualità della vita lavorativa

Sostenibilità e invecchiamento nei lavori di cura: accoglienza, assistenza e supporto alla didattica

Presenter: **Bosio Federica**

Federica Bosio, Chiara Benso, Alice Rocchi, Gloria Guidetti, Sara Viotti

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino

Introduzione. L’invecchiamento della forza lavoro rappresenta una sfida per la sostenibilità lavorativa nelle organizzazioni. L’Agenda 2030 promuove il benessere per tutte le persone, di qualsiasi età, rendendo prioritari interventi per preservare motivazione, soddisfazione e salute dei/delle lavoratori/trici. Lo studio vuole declinare tale cornice su una professione poco esplorata in letteratura.

Obiettivi. La ricerca esplora le rappresentazioni dei/delle lavoratori/trici senior e di nuova generazione impiegati/e nei servizi di accoglienza e assistenza alla didattica riguardo il fenomeno dell’invecchiamento lavorativo e il suo impatto sulla vita, individuando i fattori di rischio e protezione.

Metodo. Dai dati raccolti su 20 interviste semi-strutturate, faccia a faccia su un campione eterogeneo (per genere, età, istruzione e ruolo) è stato possibile individuare, attraverso template analysis, 9 categorie e relative sottocategorie indaganti i temi della salute, invecchiamento e significato del lavoro. L'analisi ha delineato profili rappresentativi delle diverse caratteristiche presenti nel campione.

Risultati. Si identificano tre profilazioni. "Il/la veterano/a consapevole e disilluso/a" ha elevata anzianità e padroneggia le dinamiche lavorative. I rischi sono: retribuzione inadeguata, mancanza di riconoscimento e noia. Le protezioni sono: assenza di carico fisico, strategie di coping e relazioni positive con l'utenza. Il lavoro è mero sostentamento. "Il/la lavoratore/lavoratrice ambizioso/a ma poco valorizzato/a" risente dell'innalzamento dell'età pensionabile. I rischi sono: retribuzione inadeguata, assenza di meritocrazia e immagine sociale negativa. Le protezioni sono: qualità dei rapporti a lavoro e work-life balance. Il lavoro è strumentale. Per "Il/la giovane volenteroso/a soltanto di passaggio" i rischi sono: retribuzione inadeguata, assenza di prospettive e rapporti complessi con l'utenza. Le protezioni sono: relazioni collegiali soddisfacenti e strategie di gestione dello stress. Il lavoro è temporaneo.

Limiti. Il campionamento di comodo e il numero ridotto di interviste limitano l'estensibilità dei risultati alla popolazione.

Aspetti innovativi. Si esplora una professione trascurata ampliando le conoscenze su invecchiamento e sostenibilità lavorativa; il campione eterogeneo restituisce un'immagine nitida del benessere in cooperativa.

Parole chiave: Invecchiamento, Sostenibilità, Professioni d'aiuto

14:00–15:30 · Aula Capitani

Pratiche organizzative, coordinamento e cambiamento

Sessione orale · Leadership · Chair: Toscano Ferdinando

Risorse organizzative, coping e I-deals: quale percorso verso engagement e soddisfazione lavorativa? Uno studio preliminare

Presenter: **De Carlo Elisa**

Elisa De Carlo, Emanuela Ingusci, Fulvio Signore, Inés Martínez-Corts

Università del Salento, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali Università Mercatorum, Dipartimento di Scienze Umane e Sociali Università di Siviglia, Dipartimento di Psicologia Sociale

I contesti organizzativi contemporanei sono caratterizzati da processi di trasformazione continui. Evidenze recenti suggeriscono che la capacità di affrontare efficacemente il cambiamento dipende dalla disponibilità di risorse contestuali e personali che sostengono i lavoratori durante le trasformazioni organizzative (Kamarova et al., 2024). Tra i possibili meccanismi di adattamento, gli Idiosyncratic Deals (I-deals) rappresentano accordi negoziati individualmente che consentono ai lavoratori di personalizzare alcuni aspetti del proprio lavoro in funzione delle esigenze personali e professionali. In linea con la Job Demands-Resources Theory, le risorse organizzative e individuali possono sostenere tale processo favorendo strategie di adattamento funzionali.

Obiettivi. Lo studio analizza il ruolo della psychological safety e del coping with organizational change nel favorire gli I-deals, verificandone il contributo nella promozione del work engagement e della job satisfaction.

Metodo. Il campione è composto da 1.071 lavoratori. I dati sono stati raccolti mediante questionario self-report e analizzati attraverso Structural Equation Modeling (SEM).

Risultati. I risultati mostrano che la psychological safety e il coping with organizational change favoriscono la negoziazione di I-deals, questi ultimi risultano positivamente associati al work engagement e alla job satisfaction. Inoltre, gli I-deals mediano significativamente la relazione tra psychological safety, coping ed esiti lavorativi, confermando il loro ruolo quale meccanismo di adattamento al cambiamento organizzativo. Sono stati altresì riscontrati effetti diretti positivi della psychological safety e del coping sul work engagement.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente inferenze causali. E l'utilizzo di misure self-report può aver incrementato il rischio di common method bias.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura sul cambiamento organizzativo evidenziando il ruolo degli I-deals come meccanismo di adattamento attraverso cui risorse organizzative e individuali si traducono in maggior engagement e soddisfazione lavorativa. I risultati supportano una lettura del cambiamento come processo di riallineamento tra individuo e organizzazione.

Parole chiave: Cambiamento organizzativo; Idiosyncratic Deals; Psychological Safety; Coping with Organizational Change; Job Satisfaction

Pratiche organizzative di Onboarding nella PA: una lettura critica degli impatti psico-sociali a partire dal caso studio dell'Unione dei Comuni Valle del Savio

Presenter: **Donati Simone**

Simone Donati, Mariachiara Ionchese

Ufficio Sviluppo Organizzativo – Settore Personale ed Organizzazione – Unione dei Comuni Valle del Savio; Università degli Studi di Bologna

Introduzione. Le pratiche di onboarding sono riconosciute come una leva chiave di Human Resource Management per favorire una gestione efficace del personale e l'inserimento organizzativo (Allen et al., 2017). Grazie alle opportunità di assunzione legate al PNRR e alle recenti indicazioni normative, tra cui la direttiva del Ministro Zangrillo (2025) e il CCNL Funzioni Locali 2022–2024, le pubbliche amministrazioni hanno riscoperto una rinnovata attenzione alle pratiche di attrazione, formazione e sviluppo del personale, riconoscendo nell'onboarding un momento centrale per l'integrazione e la continuità organizzativa (Boehm et al., 2021). Tuttavia, soprattutto nella PA, la letteratura resta limitata rispetto agli impatti organizzativi e psico-sociali di tali pratiche (Frégeli et al., 2023).

Obiettivi. Il contributo analizza in chiave critica gli impatti psico-sociali dell'onboarding nella PA, esplorando come tali pratiche possano influenzare percezioni, esperienze e relazioni tra neoassunti/e, tutor e dirigenti.

Metodo. Lo studio adotta un case study (Unione dei Comuni Valle del Savio e Comune di Cesena, 2022–2023) con approccio mixed-method basato su questionari a neoassunti/e, dirigenti e tutor e con un successivo focus group con i tutor. L'analisi integra confronto tra attori e framework teorici (Organizational Exchange Theory, Job Demands–Resources model, stress lavoro-correlato, Role theory).

Risultati. L'onboarding strutturato produce effetti positivi in termini di chiarezza di ruolo, riduzione dell'incertezza e standardizzazione dei percorsi. Emergono però criticità legate al divario tra modello formale e domande-risorse lavorative, che differenziano percezioni ed esperienze: dirigenti e neoassunti/e esprimono valutazioni positive, mentre i tutor segnalano maggior carico, ambiguità di ruolo e minore self-efficacy. Il tutor emerge come figura chiave nel processo di trasferimento di competenze, ma più esposta a tensioni e rischi di stress lavoro-correlato.

Limiti. Il contributo propone una delle prime analisi empiriche dell'onboarding nel pubblico impiego, adottando una prospettiva critica e un approccio mixed-method e multi-attore.

Parole chiave: Onboarding, Pubblica amministrazione, Impatto psico-sociale, Case study, Mixed-method / Multi-source data

Processi di coordinamento nel volontariato post-disastro: uno studio su un'associazione di psicologia dell'emergenza

Presenter: **Grossi Elena**

Elena Grossi, Silvia Marocco, Anna Sozzi, Juliana Aixa Tamburini Belleggia, Alessandra Talamo

Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma; Società Italiana di Psicologia dell'Emergenza (SIPEM SoS)

Introduzione. Nonostante il ruolo fondamentale dei volontari nella gestione delle emergenze, il loro coordinamento resta una sfida per garantire interventi efficaci. In contesti caratterizzati da elevata incertezza e rapidi cambiamenti, un coordinamento efficace favorisce infatti la capacità di risposta e d'adattamento della comunità alla crisi (Nahkur et al., 2022; Atsumi & Goltz, 2023).

Obiettivi. Il progetto si propone di analizzare le pratiche di coordinamento nella risposta post-disastro, con particolare riferimento alla rete intra- e inter-organizzativa della Società Italiana di Psicologia dell’Emergenza (SIPEM), un’associazione su base volontaria attiva nel campo della psicologia dell’emergenza.

Metodo. Sono state condotte interviste narrative con responsabili e volontari dell’associazione (N=10) per esplorare i processi di coordinamento in emergenza, secondo aree di interesse individuate in letteratura. Le interviste sono state analizzate mediante l’analisi tematica (Braun & Clarke, 2006).

Risultati. I risultati preliminari mostrano che il coordinamento in emergenza è un processo complesso e multilivello, che varia in funzione della gravità dell’evento. Le principali criticità riguardano le difficoltà comunicative tra volontari e referenti, particolarmente accentuate nelle maxi-emergenze, in cui il coinvolgimento di più livelli organizzativi rende meno chiara la distribuzione delle responsabilità. Emergono inoltre problemi operativi nel coordinamento con altre organizzazioni e con le istituzioni, favoriti dall’assenza di regolamentazioni condivise e da possibili divergenze tra competenze professionali e indicazioni degli enti coordinatori, in linea con la letteratura (Siawsh et al., 2023; Dostál, 2015).

Limiti. I limiti della ricerca sono principalmente dovuti al numero ridotto di partecipanti.

Aspetti innovativi. Il progetto si distingue per l’attenzione a un tema poco esplorato dalla letteratura: il coordinamento dei volontari in emergenza, nel contesto della psicologia dell’emergenza. L’adozione di un approccio qualitativo esplorativo consente di indagare il fenomeno a partire dalle esperienze dei volontari, offrendo una comprensione approfondita e contestualizzata delle dinamiche di coordinamento e delle criticità che caratterizzano gli interventi sul campo.

Parole chiave: Volontariato; coordinamento; emergenza; studio qualitativo

Indagare il cambiamento: l’integrazione di obiettivi e attività di una rete interorganizzativa nella programmazione sociale locale

Presenter: **Ghelfi Michela**

Michela Ghelfi, Luca Biffi, Sara Bernardi, Veronica Velasco

Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia, Milano, Italia; Agenzia di Tutela della Salute di Bergamo, Struttura Complessa Promozione della Salute e Prevenzione Fattori di Rischio Comportamentali, Bergamo, Italia

Introduzione. Per rispondere adeguatamente alle sfide sociali e di salute contemporanee, negli ultimi decenni l’implementazione di strategie intersettoriali e la pianificazione congiunta sono diventate priorità delle organizzazioni pubbliche e nonprofit del settore sanitario e sociale. In particolare, l’integrazione degli obiettivi e delle attività all’interno dei documenti programmatori garantiscono il funzionamento e la sostenibilità delle reti interorganizzative.

Obiettivi. Questo studio ha l’obiettivo di valutare i cambiamenti avvenuti in seguito a una ricerca-intervento per monitorare e sostenere una rete interorganizzativa per la prevenzione del gioco d’azzardo. In particolare, questo studio valuta come e se gli obiettivi della rete sono stati integrati a livello di programmazione sociale locale e come questo è cambiato nel tempo.

Metodo. È stata condotta un’analisi documentale delle due programmazioni sociali più recenti di una provincia del nord Italia (Piani di Zona 2021-23 e 2025-27) attraverso una checklist elaborata a partire da documenti di programmazione. È stato inoltre fatto un confronto tra i Piani di Zona della prima e della seconda triennalità, sia per singolo territorio sia a livello provinciale.

Risultati. Gli obiettivi e le attività della rete interorganizzativa sono stati inclusi in modo eterogeneo nella pianificazione sociale territoriale della provincia. Un miglioramento a livello di integrazione è avvenuto solo in alcuni territori. La natura trasversale della prevenzione del gioco d’azzardo viene trascurata; solo raramente essa è collegata ad altri temi e programmazioni sociali, minacciando la sostenibilità della rete.

Limiti. Questo studio si concentra su una sola provincia del nord Italia.

Aspetti innovativi. Questo studio indaga il cambiamento avvenuto a livello di programmazione dopo un intervento su una rete interorganizzativa. La checklist rappresenta uno strumento adeguato per favorire

l'individuazione di aree intervento per migliorare l'integrazione degli obiettivi e delle attività di una rete al fine di promuoverne la sostenibilità e la pianificazione congiunta.

Parole chiave: Reti interorganizzative, integrazione politiche sociosanitarie, valutazione, promozione del benessere,

Quando il Playful Work Design incontra gli HPWS: Innovazione e performance in uno studio longitudinale

Presenter: **Toscano Ferdinando**

Ferdinando Toscano, Alessandro Lo Presti

Ferdinando Toscano: Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum Alessandro Lo

Presti: Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

Introduzione. L'innovazione dei dipendenti può dipendere sia da leve organizzative top-down, come gli high performance work systems (HPWS), sia da strategie bottom-up, come il playful work design. Tuttavia, questi due livelli sono stati studiati sempre separatamente. Resta quindi poco chiaro come sistemi HR orientati ad abilità, motivazione e opportunità si combinino con gli sforzi individuali di introdurre divertimento o competizione nel lavoro.

Obiettivi. Lo studio analizza se le due dimensioni del PWD, designing fun e designing competition, predicono l'innovazione dei dipendenti e, tramite questa, la job performance. Inoltre, esamina se le componenti ability-, motivation- e opportunity-enhancing degli HPWS moderino la relazione tra PWD e innovazione.

Metodo. Sono stati analizzati dati longitudinali a tre onde raccolti su 227 lavoratori. PWD e HPWS percepiti sono stati rilevati al Tempo 1, l'innovazione al Tempo 2 e la performance al Tempo 3. Le ipotesi sono state testate mediante modelli di mediazione moderata in SEM con stima robusta.

Risultati. Il designing fun ha predetto positivamente l'innovazione, che a sua volta ha predetto la performance. Il designing competition non ha mostrato effetti comparabili. Solo gli HPWS opportunity-enhancing hanno moderato il legame designing fun-innovazione, ma in direzione negativa: l'effetto del designing fun sull'innovazione e il relativo effetto indiretto sulla performance sono risultati più forti quando le opportunità organizzative erano basse o medie, e più deboli a livelli elevati.

Limiti. Il disegno longitudinale rafforza l'ordinamento temporale delle relazioni, ma i dati sono osservazionali e self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio mostra che sistemi HR top-down e strategie bottom-up di PWD non sono necessariamente sinergici: quando l'organizzazione offre già elevate opportunità di partecipazione e coinvolgimento, gli sforzi individuali fun-oriented sembrano avere minore utilità nel promuovere innovazione e performance.

Parole chiave: playful work design; high-performance work systems; AMO framework; innovazione; performance

14:00–15:30 · Aula Fumagalli

Tecnologie, ambienti di lavoro e rischi emergenti

Sessione orale · Tecnologia e IA · Chair: Bentivenga Rosina

Fattore umano e tecnologie immersive: un protocollo sperimentale per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Presenter: **Bentivenga Rosina**

Rosina Bentivenga, Edvige Sorrentino, Emma Pietrafesa, Sara Stabile

Inail- Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale

Introduzione. Le tecnologie immersive rappresentano strumenti avanzati per la formazione in ambienti lavorativi complessi e ad alto rischio, in quanto consentono di simulare scenari critici in condizioni controllate e di sviluppare competenze adattive. In questo contesto si inserisce il Progetto FEREO (BRIC 2022 - ID63), finanziato dall'Inail e sviluppato in collaborazione con il Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Aerospaziale - Sapienza Università di Roma, il Dipartimento di Ingegneria Industriale, Elettronica e Meccanica - Università

degli Studi Roma Tre e il Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale - Inail. Nell'ambito del Progetto è stata realizzata un'applicazione di realtà virtuale (VR) per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL), focalizzata sulle procedure Lockout/Tagout (LOTO) relativa alla manutenzione di un compressore ad aria.

Obiettivi. L'obiettivo dello studio è stato quello di valutare i rischi, l'usabilità e la qualità dell'esperienza percepita della VR come strumento formativo per procedure complesse (Bentivenga, 2024), focalizzandosi sul fattore umano (Bannon, 1991; Tjolleng, 2022) e sui recenti aggiornamenti normativi in materia di SSL (Accordo Stato-Regioni n. 59/2025; Legge n. 34/2026).

Metodo. La sperimentazione ha coinvolto un campione di convenienza di 122 partecipanti. È stato utilizzato un visore Meta Quest 3 e un'applicazione sviluppata in ambiente Unity, che simula una procedura LOTO. La sessione, della durata di 30 minuti, include un training iniziale, un'esperienza immersiva e la compilazione di un questionario anonimo su cybersickness, usabilità, carico cognitivo e presenza.

Risultati. Il campione, con età media pari a 42,2 anni, è bilanciato per quanto riguarda il genere ed è caratterizzato da livelli di istruzione elevati (33% laurea magistrale e 34% formazione post lauream). Una percentuale consistente dei partecipanti dichiara di avere conoscenze generiche sulla VR (56%) e precedenti esperienze d'uso (41%). I sintomi di cybersickness risultano assenti nella maggior parte dei casi e questo indica che l'esperienza immersiva è ben tollerata. L'esperienza è stata percepita come poco impegnativa, sia mentalmente (83,5%), sia fisicamente (96,7%), coinvolgente (79,4%) e naturale nell'interazione (43,5%). Per quanto riguarda l'usabilità percepita, l'86% ha valutato il sistema semplice da usare ai fini formativi, anche se il 48,4% ha segnalato necessità di un supporto tecnico.

Limiti. Campione di dimensioni ridotte, selezionato mediante campionamento non probabilistico, con conseguente limitata rappresentatività e ridotta generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. L'impiego della VR per la formazione sulla procedura LOTO evidenzia potenzialità applicative nell'ambito della SSL, integrando la formazione tradizionale con quella innovativa, consentendo di simulare scenari complessi e difficilmente riproducibili nella realtà e di favorire una reale immersione in un ambiente personalizzato e specifico rispetto al contesto formativo.

Parole chiave: Realtà virtuale, formazione immersiva, carico cognitivo, usabilità, procedura LOTO, salute e sicurezza sul lavoro

Dall'immersione alla donazione: evidenze neurofisiologiche sulle esperienze museali con AR e VR in Italia e negli Stati Uniti

Presenter: **Rossi Cristina**

Cristina Rossi, Vincenzo Russo

Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan, Italy; Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan, Italy

Introduzione. La pandemia COVID-19 ha accelerato l'adozione di nuove tecnologie nei musei, tra cui la realtà aumentata (AR) e la realtà virtuale (VR), innovando l'esperienza dei visitatori e il rapporto con il pubblico. Allo stesso tempo, il calo e l'instabilità delle entrate tradizionali hanno spinto le istituzioni culturali a cercare fonti alternative, come contributi volontari e donazioni. Queste ultime nel settore culturale restano però limitate, sia in Italia che negli USA.

Obiettivi. Questo studio intende perciò verificare se le esperienze museali arricchite da AR/VR aumentino l'immersione neurofisiologica dei visitatori e se tale aumento sia associato a donazioni immediate e/o a una maggiore intenzione di donare.

Metodo. Sono stati condotti due studi sul campo, in un museo italiano e in uno statunitense, confrontando visite tradizionali e visite arricchite da AR/VR. In ciascun paese, 25 partecipanti erano nel gruppo sperimentale e 25 nel controllo, per un totale di 100 soggetti. L'immersione è stata misurata con strumenti di neuromarketing, insieme a questionari su coinvolgimento nell'arte e intenzione a donare pre e post-visita e a misure comportamentali sulle donazioni.

Risultati. In entrambi i contesti, le esperienze AR/VR sono state associate a livelli di immersione maggiori rispetto alle visite tradizionali. Tuttavia, la relazione tra immersione e donazione è risultata differente. Nel campione italiano è emerso un effetto indiretto: l'immersione era associata a un maggiore coinvolgimento comportamentale nelle arti, che a sua volta si associava all'intenzione di donare in futuro. Negli USA, invece, livelli maggiori di immersione si traducevano più direttamente in donazioni immediate.

Limiti. I risultati offrono indicazioni utili riferite a due specifici contesti museali, che sarebbe rilevante approfondire in contesti culturali più ampi e con profili di visitatori diversi.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce evidenze interculturali sul ruolo dell'immersione neurofisiologica e dell'impiego di AR/VR nel sostenere e promuovere i comportamenti di donazione in ambiente museale.

Parole chiave: AR/VR; immersione neurofisiologica; comportamento di donazione; musei

The place beyond the webcam: Exploring the remote work environment through a person-centered approach

Presenter: **Core Mattia**

Mattia Core, Daniela Converso

Università degli Studi di Torino

A partire dalla pandemia da covid-19, sempre più aziende hanno implementato l'utilizzo di lavoro da remoto, specialmente per i lavoratori d'ufficio, come il personale tecnico amministrativo degli atenei. Se da un lato questa possibilità sembra associata a un miglior equilibrio tra vita privata e professionale, garantendo una maggiore flessibilità e possibilità di gestire i carichi familiari, dall'altro ha introdotto nuovi fattori di rischio. Arrangiamenti non convenzionali, come camere da letto o cucine, postazioni non ergonomiche, attrezzature insufficienti e la presenza di familiari o coinquilini, possono alterare la percezione del lavoro da remoto quando si parla di benessere organizzativo. In questo studio, intendiamo indagare come diversi aspetti dell'ambiente fisico di lavoro interagiscono all'interno del modello Job Demands-Resources. Sono stati inviati 1800 inviti alla compilazione di un questionario on-line autosomministrato al Personale Tecnico-Amministrativo di un grande Ateneo Italiano, con un campione atteso di almeno 500 casi. Tramite Latent Profile Analysis, il campione sarà suddiviso sulla base di cinque caratteristiche dell'ambiente fisico di lavoro da remoto: comfort acustico, visivo, qualità dell'arredamento, sicurezza e strumentazione. L'appartenenza ai profili emersi sarà testata tramite regressione logistica multinomiale come predittore di una maggiore soddisfazione lavorativa, e come outcome in relazione alla possibilità di usufruire o meno di spazi dedicati per il lavoro da remoto nell'ambiente domestico. L'adozione di un approccio person-centered pone l'accento sulle differenze individuali nella percezione che i lavoratori hanno del proprio ambiente di lavoro da remoto. Questo, può contribuire a una concettualizzazione più articolata del benessere organizzativo come costruito multidimensionale. Tuttavia, il campione altamente settorializzato e il disegno trasversale dello studio limitano la generalizzabilità dei risultati.

Parole chiave: Lavoro da Remoto; Salute e Benessere al Lavoro; Personale Tecnico-Amministrativo

Percezione di rischio psicosociale nell'utilizzo di strumenti di Intelligenza Artificiale in organizzazioni pubbliche e private: una ricerca qualitativa

Presenter: **Trombotto Fulvio**

Fulvio Trombotto, Daniela Acquadro Maran, Vincenzo Cangemi, Monica Molino

Fulvio Trombotto: Dipartimento di Giurisprudenza, Università di Torino Daniela Acquadro Maran:

Dipartimento di Psicologia, Università di Torino Vincenzo Cangemi: Dipartimento di Giurisprudenza,

Università di Torino Monica Molino: Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Il progetto START, finanziato da INAIL nell'ambito del Bando BRIC 2024, indaga in modo interdisciplinare l'impatto dell'intelligenza artificiale (IA) sulla salute e sicurezza dei lavoratori, con particolare attenzione ai rischi emergenti di natura psicosociale.

Obiettivi. Tra gli obiettivi dichiarati del progetto, vi è l'analisi delle criticità e delle opportunità associate all'introduzione di tecnologie avanzate nei luoghi di lavoro, nonché della percezione dei rischi psicosociali legati a tale processo di innovazione tecnologica.

Metodo. Sono state condotte 52 interviste semi-strutturate a lavoratori/trici di diversi settori, equamente distribuite per genere (26 donne e 26 uomini) e per settore organizzativo (26 lavoratori del settore pubblico e 26 del settore privato), finalizzate a esplorare narrazioni, aspettative, timori e significati attribuiti all'IA. Le interviste sono state analizzate tramite software di analisi testuale. Risultati attesi. L'analisi delle narrazioni confronta le possibili differenze tra lavoratori nelle organizzazioni private e in quelle pubbliche. Un elemento trasversale che la ricerca approfondisce riguarda la fatica di integrare strumenti di IA ancora poco familiari, gli aspetti legati al risparmio di tempo e risorse in relazione all'accuratezza delle informazioni generate, la preoccupazione per le responsabilità connesse a privacy dei dati ed errori prodotti dai sistemi automatizzati, alla percezione di autoefficacia professionale e di agency lavorativa, l'importanza della formazione per una gestione consapevole della tecnologia.

Aspetti innovativi. In questo progetto, l'analisi delle narrazioni sul tema dell'introduzione permettono di riflettere sulla differente percezione del conseguente rischio psico-sociale confrontando la realtà delle organizzazioni private e di quelle pubbliche.

Parole chiave: Intelligenza artificiale – rischi psico-sociali – organizzazioni pubbliche – organizzazioni private

16:00–17:30 · Aula Prodi

Benessere digitale, competenze e fit

Sessione orale · Tecnologia e IA · Chair: Cioffi Glauco

Promuovere il benessere digitale tra le istituzioni pubbliche, le PMI e le università: Lo sviluppo di una strategia transnazionale nell'ambito dell'Interreg Central Europe Digi-B-Well Project

Presenter: **Antonio Audrey Ansay**

Audrey Ansay Antonio, Marco De Angelis, Alena Mezentseva, Glauco Cioffi, Nadiyah Afifah Niigata, Luca Pietrantoni, Marco Giovanni Mariani, Salvatore Zappalà, Rita Chiesa

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

Introduzione. Digi-B-Well è un progetto finanziato dal Programma europeo Interreg Central Europe che mira a promuovere il benessere digitale dei dipendenti di organizzazioni pubbliche, piccole e medie imprese (PMI) e università. Sulla base del modello (Digital) Job Demands-Resources e dell'approccio multilivello agli interventi di promozione del benessere occupazionale, l'obiettivo del progetto è quello di supportare le organizzazioni nell'ottimizzare le risorse per gestire in modo adattivo le sfide del cambiamento digitale a diversi livelli di un'organizzazione.

Obiettivi. Concentrandosi sui tre settori menzionati, in sette contesti nazionali (Croazia, Germania, Italia, Polonia, Slovacchia, Slovenia e Ungheria), il progetto Digi-B-Well mira a sviluppare una strategia organizzativa di approccio alla trasformazione digitale, che sia finalizzata alla promozione del benessere digitale dei propri dipendenti.

Metodo. La strategia è stata sviluppata sulla base dell'analisi della letteratura e della raccolta di dati qualitativi attraverso 27 interviste di gruppo. I partecipanti alle interviste erano costituiti da vari rappresentanti dei settori (es. specialisti della salute professionale, responsabili delle risorse umane, dirigenti) provenienti dai 7 paesi indicati.

Risultati. La strategia è stata progettata come una roadmap, basata sui principi di inclusione, trasparenza e realismo, e definita da tre azioni (Assessment, Awareness, Action) le quali sono declinate in otto fasi: 1) definizione dell'agente del cambiamento digitale; 2) valutazione dell'ambiente di lavoro; 3) analisi della capacità di trasformazione digitale; 4) comunicazione organizzativa; 5) supporto manageriale; 6) pianificazione dell'azione; 7) attuazione dell'azione; 8) monitoraggio e mantenimento dell'impatto positivo.

Limiti. La generalizzabilità e l'applicabilità della strategia a diversi contesti organizzativi e nazionali è tuttora oggetto delle attività del progetto Digi-B-Well.

Aspetti innovativi. La strategia transnazionale di digitalizzazione sviluppata da Digi-B-Well offre un approccio incentrato sulla persona per affrontare i rapidi cambiamenti digitali nel mondo del lavoro.

Parole chiave: benessere digitale; trasformazione digitale; valutazione dell'ambiente di lavoro; interventi organizzativi

Digital-era fit model: sviluppo preliminare di uno strumento multilivello di auto-valutazione per la trasformazione digitale

Presenter: **Cioffi Glauco**

Glauco Cioffi, Alena Mezentseva, Audrey Antonio, Nadiyah Afifah Niigata, Marco Giovanni Mariani, Salvatore Zappalà, Luca Pietrantoni, Rita Chiesa and Marco De Angelis

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

() |

Introduzione. La trasformazione digitale (DT) è spesso valutata come maturità tecnologica o competenza individuale (Brink & Packmohr, 2023; Hortovanyi et al., 2023), trascurando una questione centrale per la psicologia del lavoro, ovvero se le richieste introdotte dalla DT siano accompagnate da risorse adeguate a sostenere benessere e performance, e a quali livelli del sistema organizzativo si collochino.

Obiettivi. Il contributo presenta il digital-era-fit model e la prima versione del relativo strumento di valutazione. Il modello integra la teoria Job Demands-Resources con un'estensione del framework multilivello IGLOO (Nielsen et al., 2018) sviluppata nell'ambito del progetto Interreg Digi-B-Well, che introduce il livello tecnologico come dimensione distinta (T-IGLOO).

Metodo. Gli item sono stati generati da un'analisi dei bisogni condotta con 36 stakeholder europei di università, PMI e pubbliche amministrazioni e raffinati in tre iterazioni, con un'analisi psicometrica basata su embedding semantici. Lo strumento risultante, 100 item su richieste e risorse digitali a cinque livelli (tecnologico, individuale, di gruppo, di leadership e organizzativo), è stato somministrato a 294 lavoratori full-time dell'Europa centrale insieme a misure validate di technostress, burnout, soddisfazione, performance, intenzione di turnover e livello percepito di DT.

Risultati. Le dieci sottoscale mostrano buona coerenza interna (alfa tra .79 e .92). Richieste e risorse emergono come dimensioni largamente indipendenti, delineando quattro profili organizzativi distinti. Le richieste individuali mostrano le associazioni più forti con technostress e burnout, mentre le risorse organizzative e di leadership si associano a soddisfazione, performance e livello di DT. Le richieste tecnologiche presentano associazioni positive con la performance.

Limiti. Campionamento di convenienza, disegno cross-sectional ed evidenze fattoriali preliminari, data l'ampiezza dello strumento rispetto alla numerosità campionaria.

Aspetti innovativi. Il digital-era-fit propone un quadro teorico integrato e uno strumento diagnostico multilivello che localizza pressioni e supporti della DT ai diversi livelli organizzativi, guidando interventi mirati su benessere, performance e maturità digitale. | |

Parole chiave: Trasformazione digitale; Job Demands-Resources; benessere digitale; sviluppo di strumenti di valutazione; interventi organizzativi multilivello

La pazienza come pratica manageriale nella trasformazione digitale: uno studio etnografico in un sito manifatturiero Industry 4.0

Presenter: **Jaser Zahira**

Zahira Jaser

University of Sussex Business School

Il discorso dominante sulla trasformazione digitale valorizza produttività, efficienza e velocità. Tuttavia, la ricerca empirica sui processi umani e organizzativi che sostengono trasformazioni digitali durature rimane limitata. Il presente contributo presenta i risultati di uno studio qualitativo condotto presso uno stabilimento manifatturiero riconosciuto dal World Economic Forum come tra i più avanzati digitalmente al mondo (Global Lighthouse Network), situato nel nord Italia. Nel periodo 2023-2026, il gruppo di ricerca ha effettuato sette visite sul campo per un totale di venti giorni, conducendo quaranta interviste semi-strutturate con trentaquattro partecipanti — dal Direttore di Stabilimento agli operatori di linea — e accumulando oltre

trecento pagine di note etnografiche. Obiettivo della ricerca era comprendere le pratiche dei middle manager nel sostenere la qualità del lavoro durante l'implementazione di tecnologie Industry 4.0 (sistemi di esecuzione della produzione, AI, tracciabilità totale dei componenti, gestione avanzata della forza lavoro). Il dato emergente più rilevante è stato inatteso: la pratica manageriale più efficace non era riconducibile né alla letteratura sull'implementazione tecnologica né a quella sulla gestione delle risorse umane tradizionale. Ciò che i manager più efficaci mettevano in atto era la pazienza — non come attesa passiva, ma come pratica attiva, deliberata e organizzativamente significativa. Sono state identificate tre forme distinte di questa pratica: (1) pazienza come coltivazione, ovvero il lavoro di lungo periodo volto ad accompagnare i lavoratori verso nuove comprensioni in modo autonomo e genuino; (2) pazienza come riflessione, ossia la capacità di accogliere con calma i fallimenti di sistema senza cedere all'urgenza; (3) pazienza come orchestrazione, intesa come continuo adattamento dei compiti e riprogettazione dei processi per non lasciare indietro nessun lavoratore, in particolare quelli con maggiore esperienza incarnata. I risultati suggeriscono che la trasformazione digitale non è primariamente un problema tecnologico, ma un problema di tempo (inteso come tempo musicale, ritmo o passo): le tecnologie impongono nuovi ritmi, mentre i lavoratori portano con sé storie e velocità di adattamento differenti. Lo stabilimento ha scelto deliberatamente di non sostituire i lavoratori il cui ritmo non si adattava immediatamente alle nuove logiche digitali, valorizzando invece la conoscenza accumulata come risorsa strategica. I manager hanno descritto questa scelta in termini esplicitamente morali: cura per il lavoratore in quanto persona. Il contributo apporta rilevanza teorica e pratica alla psicologia delle organizzazioni, evidenziando come la pazienza — dimensione finora trascurata nella letteratura manageriale — rappresenti una competenza organizzativa cruciale per promuovere inclusione, benessere e performance sostenibile nei contesti di trasformazione digitale.

Parole chiave: trasformazione digitale, Industry 4.0, pratiche manageriali, pazienza organizzativa, qualità del lavoro, ricerca etnografica

Tra digitalizzazione e interazione umana: valutazione multi-metodo dell'impatto di una smartphone app per la gestione dello stress nei contesti lavorativi

Presenter: **Herold Margherita**

Margherita Herold; Silvia Simbula

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca; Bicocca Center for Applied Psychology, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Il benessere psicologico nei contesti lavorativi risulta cruciale per la qualità di vita e la soddisfazione dei dipendenti e la performance complessiva delle organizzazioni (Alessandri, 2025). In un panorama caratterizzato dall'aumento del fenomeno dello stress lavoro-correlato e da una spinta verso una sempre maggiore digitalizzazione, si riscontra un crescente interesse verso interventi digitali di benessere che siano flessibili e basati su evidenze scientifiche (Ballard, 2025).

Obiettivi. Lo studio valuta l'efficacia e le dinamiche reali di utilizzo di BiWell, un'applicazione per smartphone sviluppata per offrire supporto nella gestione dello stress e la promozione del benessere psicologico dei lavoratori. Si esplorano inoltre le percezioni dei dipendenti rispetto alla digitalizzazione e alle iniziative di welfare aziendale.

Metodo. Un trial randomizzato controllato (RCT) ha coinvolto 139 lavoratori (51% gruppo intervento, 49% controllo attivo), in prevalenza di genere femminile (~70%) e di età compresa tra i 22 e i 67 anni ($M=40.37$; $SD=12.65$), provenienti da contesti lavorativi tra loro eterogenei. I partecipanti sono stati invitati ad utilizzare l'app quotidianamente per un periodo di due mesi con valutazioni pre-intervento (T0), a un mese (T1) e post-intervento (T2). È stato adottato un approccio che ha visto l'integrazione di analisi quantitative e qualitative con interviste semistrutturate.

Risultati. L'efficacia quantitativa è risultata parziale: non emergono riduzioni significative di burnout o stress, probabilmente a causa di un elevato benessere iniziale dei lavoratori coinvolti. Tuttavia, l'app mostra un effetto protettivo sulla cognizione riflessiva adattiva. Un engagement più elevato è risultato associato all'incremento del capitale psicologico e alla tutela dei livelli di resilienza. Dalle interviste emerge che lo strumento è apprezzato per l'auto-riflessione, ma considerato strettamente complementare (e non

sostitutivo) al supporto e all'interazione umana. Le iniziative aziendali di benessere vengono spesso accolte con scetticismo se percepite come puramente simboliche e non radicate nella cultura organizzativa.

Limiti. I benefici riscontrati risultano transitori e strettamente dipendenti dal mantenimento dell'engagement nel tempo, evidenziando inoltre il rischio di disallineamento d'uso o interruzioni durante i periodi di alto carico di lavoro.

Aspetti innovativi. Grazie all'integrazione di metodologie di ricerca differenti, lo studio sposta il focus dalle sole misure di outcome alle dinamiche concrete di adozione tecnologica e mette in luce la necessità di integrare sempre meglio e sempre di più gli strumenti mHealth con il supporto strutturale a livello organizzativo.

Parole chiave: Workplace Well-Being; Stress Management; Mhealth Interventions; App-Based Interventions; User Engagement; Usability; Usage Frequency

16:00–17:30 · Aula Grande

Risorse, job crafting e recovery

Sessione orale · Benessere · Chair: Donati Simone

Job crafting: un'analisi mediante Network Comparison Test in lavoratori spagnoli

Presenter: **Svicher Andrea**

Andrea Svicher, PhD; Federica Lippi; Mirko Duradoni, PhD

Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia – Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Firenze.; Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum

()

Introduzione. Il job crafting è tradizionalmente misurato mediante il Job Crafting Questionnaire (JCQ) e la Job Crafting Scale (JCS), riconducibili rispettivamente al modello role-based e al modello Job Demands–Resources. L'integrazione delle sette dimensioni proposta da Mäkikangas e Schaufeli (2021) consente di esaminare il costrutto come sistema di componenti.

Obiettivi. Lo studio ha confrontato la struttura di rete del job crafting in funzione di genere, età e livello di istruzione, valutando differenze globali, locali e di centralità.

Metodo. È stata condotta una secondary data analysis su 814 lavoratori spagnoli. Le sette dimensioni JCQ–JCS sono state trasformate mediante procedura nonparanormale e stimate con EBICglasso. Le reti di sottogruppo sono state confrontate tramite Network Comparison Test per campioni indipendenti (1.000 permutazioni; $\alpha = .05$; correzione Holm); accuratezza degli edge e stabilità della centralità sono state valutate con bootstrapping non parametrico. Codice R: <https://osf.io/c5qkw/files/98syh>.

Risultati. Non sono emerse differenze statisticamente rilevabili per genere o livello di istruzione. Per l'età, il confronto middle-aged workers (30–54 anni) vs older workers (≥ 55 anni) ha indicato una differenza nella struttura globale della rete, $M = 0.370$, $p = .047$, ma non nella forza globale, $S = 0.315$, $p = .698$. Le differenze locali hanno riguardato il Cognitive Crafting, che è risultato essere più connesso a Increasing Structural Job Resources negli older workers rispetto ai middle-aged workers, e a Increasing Challenging Job Demands rispetto agli younger workers. Negli older workers Cognitive Crafting ha mostrato inoltre maggiore centralità in termini di Expected Influence e Strength rispetto ai middle-aged workers.

Limiti. Il disegno cross-sectional, l'uso di misure self-report e la numerosità ridotta di alcuni sottogruppi impediscono inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio estende l'analisi psicometrica del job crafting integrando JCQ e JCS e trattando il Network Comparison Test come procedura centrale per valutare l'invarianza delle reti tra sottogruppi.

Parole chiave: Job crafting; Psychometric Network Analysis; Network Comparison Test; Job Crafting Questionnaire; Job Crafting Scale

Attività fisica e recovery lavorativo: Una revisione sistematica della letteratura sui determinanti del benessere a lavoro

Presenter: **Lantano Irene**

Irene Lantano, Simona Margheritti, Giuseppina dell'Aversana, Massimo Miglioretti

Dipartimento di psicologia dell'Università degli studi Milano Bicocca

Introduzione. L'attività fisica, svolta sia in ambito lavorativo sia nel tempo libero, è un elemento cardine per la salute (OMS, 2020) e una strategia di recovery essenziale per rigenerare le risorse individuali degradate dallo stress occupazionale (Li et al, 2025). Nonostante l'ampia letteratura, manca ancora un quadro sistematico che sintetizzi i meccanismi di questa relazione.

Obiettivi. La presente ricerca analizza il legame tra attività fisica e recovery attraverso una revisione della letteratura, esaminando l'impatto sul benessere lavorativo e il ruolo di variabili contestuali e individuali.

Metodo. È stata condotta una revisione sistematica su tre database (PubMed, PsycInfo, Scopus). Da un pool iniziale di 503 contributi, sono stati selezionati 28 articoli (quantitativi, qualitativi e misti). I criteri di inclusione hanno riguardato studi focalizzati sull'attività fisica e sul recovery inteso come capacità di distacco dagli stressor per il ripristino delle energie psico-fisiche.

Risultati. L'attività fisica sembra avere un ruolo positivo nel processo di recovery, influenzandone diverse dimensioni in relazione alle variabili di intensità e modalità d'esecuzione. L'efficacia dell'attività fisica appare condizionata da una combinazione di fattori individuali e variabili organizzative, suggerendo che il supporto aziendale possa agire da facilitatore per il coinvolgimento dei lavoratori. In sintesi, la letteratura evidenzia una relazione complessa tra esercizio fisico e recovery, mediata dal contesto lavorativo e dalle caratteristiche degli interventi proposti.

Limiti. Gli studi considerati fanno riferimento alla popolazione occidentale, impedendo di trarre conclusioni su popolazioni che provengono da contesti socio-culturali differenti.

Aspetti innovativi. Il lavoro sistematizza le conoscenze esistenti, offrendo una base teorica per promuovere culture organizzative orientate al recovery e alla promozione del benessere come leva strategica aziendale.

Parole chiave: attività fisica, recovery, benessere lavorativo

Organizational Climate for Recovery: validazione preliminare di uno strumento multidimensionale e relazioni con esperienze di recovery e atteggiamenti lavorativi

Presenter: **Donati Simone**

Simone Donati, Salvatore Zappalà, Ferdinando Toscano

Università di Bologna – Dipartimento di Psicologia “Renzo Canestrari”; Universitas Mercatorum - Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

Introduzione. Il recupero dalle richieste lavorative è centrale per comprendere benessere, sostenibilità e qualità dell'esperienza lavorativa (Sonnentag et al., 2018). La letteratura si è concentrata soprattutto sulle strategie individuali di recovery, mentre resta meno sviluppata la misurazione del clima organizzativo che rende il recupero atteso, legittimo e supportato (Sonnentag et al., 2022).

Obiettivi. Lo studio presenta una validazione preliminare dell'Organizational Climate for Recovery (OCR) (Toscano et al., 2026), uno strumento multidimensionale volto a rilevare le percezioni dei lavoratori circa il sostegno organizzativo al recupero. Sono esaminate la struttura fattoriale, l'affidabilità e le relazioni con esperienze di recovery e atteggiamenti lavorativi.

Metodo. Mediante questionario self-report somministrato a lavoratori, sono state rilevate le dimensioni dell'OCR, le esperienze di recovery (distacco psicologico, rilassamento, mastery e controllo) e indicatori attitudinali legati al lavoro. Le proprietà psicometriche sono state analizzate tramite analisi fattoriali e stime di affidabilità; le associazioni nomologiche sono state testate mediante analisi correlazionali e modelli di regressione.

Risultati. Le analisi preliminari supportano una struttura multidimensionale dello strumento, coerente con l'idea che il recovery non dipenda soltanto da risorse individuali, ma anche da norme e pratiche di gestione

del lavoro, autonomia lavorativa, supporto sociale del team e del leader, e risorse organizzative dedicate al recupero. Le dimensioni dell'OCR mostrano adeguata coerenza interna e relazioni nella direzione attesa con le esperienze di recovery. Inoltre, percezioni più favorevoli del clima per il recupero risultano associate ad atteggiamenti lavorativi più positivi.

Limiti. Il disegno trasversale e l'uso di dati self-report richiedono cautela nell'interpretazione causale e rendono necessarie ulteriori verifiche longitudinali e multi-source.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura sul recovery proponendo uno strumento diagnostico che sposta l'attenzione dal solo individuo al contesto organizzativo, offrendo una base per interventi orientati alla prevenzione del burnout e alla promozione di condizioni di lavoro sostenibili.

Parole chiave: organizational climate for recovery; recovery experiences; atteggiamenti lavorativi; validazione; scala multidimensionale

Benessere psicologico e gestione delle emozioni nelle helping professions: il contributo della scrittura espressiva

Presenter: **Pasca Paola**

Paola Pasca, Alessia Anna Catalano, Carmela Buono, Domenico Fabio Cuzzola, Chiara Fioretti, Fulvio Signore

Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate, Università eCampus, Novedrate (CO); Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università del Salento, Monteroni di Lecce (LE); Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum, Roma; Dipartimento per le Dipendenze Patologiche, Azienda Sanitaria Locale (ASL) di Lecce; Dipartimento di Scienze Umane, Filosofiche e della Formazione (DISUFF), Università degli Studi di Salerno, Fisciano (SA)

Introduzione. Le helping professions sono caratterizzate da elevate richieste emotive e relazionali che possono compromettere il benessere professionale e favorire fenomeni quali burnout, stress lavoro-correlato e compassion fatigue. In questo contesto, la scrittura espressiva rappresenta una pratica riflessiva sempre più studiata per promuovere elaborazione emotiva, adattamento psicologico e resilienza professionale.

Obiettivi. Il contributo si propone di analizzare l'evoluzione della letteratura scientifica internazionale sulla scrittura espressiva nelle helping professions, individuandone i principali filoni di ricerca, i temi emergenti e le prospettive di sviluppo nell'ambito del benessere organizzativo.

Metodo. È stata condotta una revisione bibliometrica sul database Scopus. A seguito di una procedura di screening ispirata alle linee guida PRISMA, il corpus finale è risultato composto da 242 documenti pubblicati tra il 1985 e il 2026. Le analisi sono state effettuate mediante il pacchetto Bibliometrix in ambiente R, utilizzando indicatori di performance scientifica, analisi delle co-occorrenze e tecniche di science mapping.

Risultati. I risultati evidenziano una crescita costante della produzione scientifica e una struttura concettuale articolata in quattro cluster principali: elaborazione emotiva, coping e benessere psicologico; pratiche di scrittura terapeutica e riflessiva nei professionisti della salute; caregiving e qualità della vita; psico-oncologia e comunicazione sanitaria. Le mappe tematiche mostrano inoltre la centralità di temi quali stress, coping, nursing, narrative medicine e trauma. Le analisi temporali evidenziano una progressiva evoluzione da approcci focalizzati sulla disclosure emotiva verso prospettive orientate alla resilienza professionale e al benessere organizzativo.

Limiti. Lo studio si basa esclusivamente sul database Scopus e non valuta direttamente l'efficacia degli interventi analizzati.

Aspetti innovativi. Il contributo fornisce una delle prime mappature bibliometriche dedicate alla scrittura espressiva nelle helping professions, evidenziandone il potenziale come pratica riflessiva per la promozione del benessere organizzativo e della resilienza professionale.

Parole chiave: Scrittura espressiva; Helping professions; Benessere organizzativo; Pratiche riflessive; Resilienza professionale

Valutare la dipendenza dal lavoro: validità della versione italiana del Work Addiction Risk Test

Presenter: **Festa Simone**

Simone Festa, Francesco Marcatto, Lisa Di Blas, Donatella Ferrante, Ilaria Palomba, Francesca Larese Filon

Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali Internazionali, Università degli Studi Internazionali di Roma; Dipartimento di Scienze della Vita, Università di Trieste; Dipartimento di Scienze formative, psicologiche e della comunicazione, Università degli Studi Suor Orsola Benincasa, Napoli; Unità Clinico Operativa di Medicina del Lavoro, Università di Trieste

Background. La work addiction è una dipendenza contemporanea che colpisce dall'8,3% al 22% degli individui in Europa, con effetti negativi sulle relazioni, sull'equilibrio vita-lavoro e sul benessere generale. Data la sua prevalenza e il suo impatto, strumenti di valutazione standardizzati sono fondamentali per distinguere la dipendenza dal lavoro dal sano coinvolgimento lavorativo.

Metodi. Questo studio ha valutato le proprietà psicometriche della versione italiana del Work Addiction Risk Test (WART). Un campione di convenienza di 700 lavoratori provenienti dal Nordest e dal Sud Italia ha completato la versione italiana del WART insieme ad altre misure di benessere lavorativo e di personalità.

Risultati. L'analisi fattoriale esplorativa ha rivelato una struttura a cinque fattori del WART, parzialmente sovrapponibile alla versione originale. Nonostante alcune debolezze nella struttura fattoriale, il WART ha dimostrato proprietà psicometriche soddisfacenti, tra cui la coerenza interna e le associazioni con i correlati organizzativi e di personalità della dipendenza da lavoro.

Conclusioni. La versione italiana del WART è uno strumento affidabile per valutare il rischio di dipendenza da lavoro tra i lavoratori italiani. Questo strumento può aiutare a identificare gli individui a rischio e a facilitare l'intervento precoce e il supporto. Le ricerche future dovrebbero concentrarsi su un'ulteriore validazione della struttura fattoriale e sull'esplorazione dell'utilità del WART nei differenti contesti culturali e occupazionali. Keywords: Work Addiction; WART; Scale Validation

Parole chiave: Work Addiction; WART; Scale Validation

16:00–17:30 · Aula Gualandi

Sostenibilità e comportamenti pro-ambientali

Sessione orale · Sostenibilità · Chair: Acquadro Maran Daniela

Propensione all'utilizzo del Trasporto Pubblico Locale di lavoratori e lavoratrici: una ricerca qualitativa

Presenter: **Acquadro Maran Daniela**

Daniela Acquadro Maran, Fulvio Trombotto

Daniela Acquadro Maran: Dipartimento di Psicologia, Università di Torino Fulvio Trombotto: Dipartimento di Giurisprudenza, Università di Torino

Introduzione. Questo studio qualitativo esplorativo analizza la propensione dei lavoratori all'utilizzo del trasporto pubblico locale (TPL) a Cuneo, città di medie dimensioni del nord-ovest Italia, con l'obiettivo di individuare le principali barriere e i fattori facilitanti nella scelta del trasporto pubblico.

Obiettivi. Indagare le rappresentazioni della mobilità quotidiana e comprendere i fattori strutturali, culturali e relazionali che influenzano l'uso del TPL tra i lavoratori.

Metodo. Lo studio si basa sulla teoria delle routine. Sono state realizzate 50 interviste semi-strutturate a lavoratori di età compresa tra 18 e 65 anni. I dati sono stati analizzati tramite il software IRaMuTeQ 0.8 alpha 7, che ha consentito l'individuazione di classi lessicali ricorrenti nei discorsi degli intervistati.

Risultati. L'analisi ha identificato quattro classi lessicali: (1) una rappresentazione della mobilità centrata sull'uso quotidiano dell'automobile; (2) il ruolo della convenienza economica e della compatibilità con le routine quotidiane; (3) la mobilità ciclabile come alternativa sia al TPL sia all'auto privata; (4) il TPL interpretato come tema culturale ed educativo. Nel complesso, il TPL viene considerato un comportamento desiderabile, ma ostacolato dall'organizzazione della vita quotidiana. Emergono differenze socio-demografiche: gli uomini enfatizzano maggiormente gli aspetti strutturali, mentre le donne sottolineano le

dimensioni educative e relazionali. Inoltre, i residenti nelle aree del centro cittadino percepiscono la mobilità sostenibile come più praticabile rispetto a chi vive nelle periferie.

Limiti. La natura qualitativa e il focus su un'unica città limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia come, nelle città di medie dimensioni, le scelte di mobilità siano influenzate da dimensioni abituali, strutturali e culturali, offrendo una lettura integrata delle pratiche quotidiane di mobilità.

Parole chiave: Mobilità urbana – routine theory - lavoratori

Al di là della Conoscenza Finanziaria: il Ruolo di Norme e Fiducia nelle Intenzioni di Investimento ESG

Presenter: **Campese Daniele**

Miccoli Maria Rosa, Campese Daniele, Salvi Carola, Sesini Giulia, Castiglioni Cinzia, Iannello Paola, Robba Matteo, Lozza Edoardo

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, L.go Gemelli 1, 20123, Milano; Unità di Ricerca in Psicologia Economica, Università Cattolica del Sacro Cuore, L.go Gemelli 1, 20123, Milano

Introduzione. Nonostante il crescente interesse verso gli investimenti ESG (Environmental, Social e Governance), i meccanismi psicologici alla base delle decisioni di investimento in questi fondi restano ancora poco esplorati. Mentre i modelli finanziari tradizionali enfatizzano il processo decisionale analitico, la finanza comportamentale suggerisce che euristiche e influenze sociali abbiano un ruolo predominante.

Obiettivi. Lo studio indaga come la conoscenza oggettiva (alfabetizzazione finanziaria di base e ESG), i fattori legati alle norme (personali, sociali e culturali) e i fattori attitudinali (fiducia) influenzino le intenzioni di investimento ESG.

Metodo. Attraverso la somministrazione di un questionario, sono stati raccolti e analizzati dati provenienti da un campione rappresentativo di 505 investitori italiani, utilizzando regressioni multiple per identificare i predittori significativi delle intenzioni di investimento ESG e quantificarne il potere esplicativo.

Risultati. I risultati evidenziano una marcata distanza dalla teoria della scelta razionale. Le norme sociali emergono come il predittore positivo più forte delle intenzioni di investimento ESG, seguite da fiducia e norme personali. Le norme culturali legate alla sicurezza risultano invece negativamente associate alle intenzioni. In modo rilevante, né l'alfabetizzazione finanziaria né quella ESG risultano significativamente associate alle intenzioni di investimento. Nel complesso, le evidenze indicano che le intenzioni di investimento ESG sono guidate principalmente da euristiche e fattori normativi e attitudinali, piuttosto che da un'elaborazione consapevole basata sulla conoscenza finanziaria oggettiva.

Limiti. Lo studio si basa su misure self-report delle intenzioni di investimento ESG e non su comportamenti effettivi, con possibile introduzione di intention-action gap. Inoltre, il disegno cross-sectional impiegato non consente inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio integra in un unico modello dimensioni cognitive, normative e attitudinali, mostrando la centralità della razionalità limitata nei processi decisionali ESG. Inoltre, mette in discussione la centralità della conoscenza finanziaria come predittore diretto delle intenzioni di investimento ESG.

Parole chiave: Investimenti ESG, finanza comportamentale, razionalità limitata, norme sociali, fiducia

Circular participation in White Goods: Return-Side and Re-Entry-Side Outcomes Among Washing Machine Consumers

Presenter: **Ali Fatimah Anwar**

Fatimah Anwar Ali, Gabriele Prati, Luca Pietrantoni, Federico Fraboni

Department of Psychology, Alma Mater Studiorum Università di Bologna

Consumer participation is central to circular economy systems, yet circularity depends not only on the formal return of products at the end of life but also on consumers' acceptance of circular replacement options. Return-side disposal and re-entry-side acceptance of refurbished products have been less frequently studied together in the context of white goods. This study investigated consumer participation in circular economy

processes in the context of washing machines and examined whether return-side and re-entry-side outcomes were shaped by a common set of antecedents or by distinct predictor patterns. Cross-sectional survey data were collected online from 227 respondents who owned a washing machine. Outcome-specific regression models were estimated to match the measurement level of each dependent variable. The formal disposal intention model was significant and explained 47.2% of the variance, with subjective norms emerging as a significant predictor, followed by compliance with e-waste regulations and self-efficacy. Producer intervention and retailer haul-away support also positively predicted formal disposal intention, whereas pickup inconvenience negatively predicted it. Willingness to buy refurbished products was not significantly explained, $F(12, 214) = 0.782$, $p = .669$. Preference for refurbished over new was positively predicted by awareness and compliance with e-waste regulations. Formal disposal intention did not significantly predict any re-entry-side outcome. These findings suggest that circular participation in white goods is not a single behavioural chain but a set of related yet distinct processes. The cross-sectional design, non-probabilistic sample, and exploratory measures limit causal inference, generalisability, and the assessment of refurbished-product acceptance. The study innovatively integrates psychological, institutional, contextual, and behavioural antecedents to examine return-side and re-entry-side circular participation using outcome-specific analytical models. Interventions aimed at improving formal disposal may therefore need to be designed separately from those intended to increase acceptance of refurbished products.

Parole chiave: Circular Economy; sustainable consumption; consumer behaviour; disposal intention; electronic waste

Sapere, scegliere, agire: Engagement e innovazione nella gestione alimentare delle MICI

Presenter: **Calvete-Labouz Michelle**

Michelle Calvete-Labouz; Alessia Moroni; Guendalina Graffigna; Margherita dall'Asta

*Facoltà di Scienze agrarie, alimentari e ambientali - Università Cattolica del Sacro Cuore, Piacenza, Italia;
EngageMinds HUB - Consumer Food and Health Research Centre - Università Cattolica del Sacro Cuore, Cremona, Italia*

Introduzione. Nelle malattie infiammatorie croniche intestinali (MICI), l'alimentazione costituisce una soglia critica tra cura e vita quotidiana: è il punto in cui una raccomandazione clinica diventa scelta, abitudine, timore o possibilità. La letteratura si concentra soprattutto su cosa raccomandare; molto meno su come accompagnare il paziente nel trasformare l'informazione in pratiche alimentari sostenibili. Il modello del Patient Health Engagement (PHE) offre una lente psicologico-organizzativa per leggere questo passaggio, interpretando l'engagement come un percorso evolutivo di significazione, competenza e integrazione della cura tramite l'alimentazione.

Obiettivi. La review mira a identificare le strategie che facilitano la gestione alimentare nelle persone con MICI, rileggendole attraverso il PHE per individuare nuove possibilità organizzative nei percorsi di autogestione.

Metodo. Sono stati analizzati 27 studi, selezionati da 1617 pubblicazioni su cinque database, secondo i criteri PRISMA e il protocollo PROSPERO.

Risultati. Rilette nel PHE, le strategie individuate disegnano una traiettoria di engagement. Nel blackout, offrono riferimenti chiari per ridurre confusione e disorientamento alimentare. Nell'allerta, aiutano a contenere paure, disinformazione e restrizioni non necessarie. Nella consapevolezza, sostengono competenze per adattare le indicazioni a fase di malattia, sintomi e contesti di vita. Nel progetto eudaimonico, favoriscono continuità e integrazione della gestione alimentare nella quotidianità. L'engagement alimentare emerge così non come esito della sola informazione, ma come percorso dal disorientamento alla competenza agita.

Limiti. La letteratura è eterogenea e valuta principalmente singole strategie. Servono studi che testino percorsi integrati, modulati sui diversi profili di engagement e orientati alla sostenibilità del percorso.

Aspetti innovativi. Questa review integra la PHE nelle MICI per mostrare che il nodo non sono le raccomandazioni nutrizionali, ma l'organizzazione del supporto che le rende possibili. Il risultato è una lettura

delle strategie come infrastrutture di engagement, per fare della dieta non una prescrizione da seguire, ma una cura da abitare

Parole chiave: Patient Engagement; Self-Management; Health Literacy; Human-Centered Innovation; Inflammatory Bowel Diseases

WELFARE AZIENDALE: le voci delle aziende

Presenter: **Brizio Adelina**

Adelina Brizio; Daniela Acquadro Maran, Alessandro Bonadonna, Giovanni Peira

Adelina Brizio_ Dipartimento di Management_ Unito Daniela Acquadro Maran_ Dipartimento di Psicologia_ Unito Alessandro Bonadonna_ Dipartimento di Management_ Unito Giovanni Peira_ Dipartimento di Management_ Unito

Introduzione. Il progetto WIN WIN – Welfare Aziendale 2025–2026 nasce come iniziativa di public engagement dell’Università di Torino per analizzare la diffusione e l’evoluzione delle pratiche di welfare aziendale nell’area biellese. Tale tema è di particolare rilievo nel panorama attuale: un’azienda riesce ad attrarre lavoratori e lavoratrici anche sulla base della qualità della vita che riesce a garantire.

Obiettivi. Lo studio mira a descrivere le principali misure di welfare adottate dalle imprese del territorio; dall’altro, a individuare le condizioni necessarie per progettare forme collaborative di welfare territoriale. Un ulteriore obiettivo è comprendere in che misura tali pratiche incidano sull’attrattività delle organizzazioni.

Metodo. La ricerca ha previsto la realizzazione di 65 interviste semi strutturate rivolte a rappresentanti del management di imprese selezionate da un database di 107 aziende dell’area biellese. Le aziende selezionate sono quelle con più di 20 dipendenti, in quanto ritenute maggiormente strutturate nella gestione delle risorse umane e più in grado di sostenere iniziative di welfare.

Risultati. Emergono pratiche eterogenee che riguardano sia il sostegno in termini monetari (es. benefit economici) che sul piano sanitario (es. sanità integrativa) che su quello della gestione del tempo (es. flessibilità oraria). Si evidenziano differenze tra imprese grandi e piccole, tra le aziende che hanno prevalentemente personale amministrativo o di produzione e in base alla composizione di genere dei collaboratori/trici. Per quanto riguarda l’attrattività, il welfare sembra aumentarla soprattutto quando si inserisce in contesti organizzativi con buona reputazione e retribuzioni ritenute sufficientemente adeguate.

Limiti. I principali limiti riguardano la specificità territoriale dello studio e il coinvolgimento esclusivo del management nella fase di indagine qualitativa. È prevista una seconda parte di natura quantitativa (utilizzo di questionari) che coinvolgerà i dipendenti sui medesimi temi.

Aspetti innovativi. L’originalità risiede nella domanda stessa del progetto, cioè se vi siano le condizioni affinché il welfare adottato e proposto da ogni singola azienda possa diventare una risorsa territoriale spendibile collettivamente.

Parole chiave: Welfare, interviste, attrattività, welfare territoriale

Venerdì 4 settembre

09:30–11:00 · Aula Prodi

Processi psicologici nell'uso dell'IA generativa

Sessione orale · Tecnologia e IA · Chair: Morandini Sofia

Rivedere la tassonomia di Bloom per analizzare i processi cognitivi nei compiti lavorativi: una metodologia per studiare le implicazioni dell'AI sul lavoro

Presenter: **Morandini Sofia**

Sofia Morandini, Luca Pietrantoni, Davide Ghia, Tania Cerquitelli, Fatma Aksu, Edyta Bogucka, Daniele Quercia

Università di Bologna; Politecnico di Torino; Nokia Bell Labs

La diffusione dell'AI generativa nei contesti lavorativi richiede una rilettura sistematica delle attività professionali in chiave cognitiva: quali processi mentali sono coinvolti, quali sono più esposti all'automazione e quali competenze emergono come critiche (verifica, vigilanza epistemica, integrazione, responsabilità, metacognizione). La tassonomia di Bloom, pur ampiamente utilizzata, presenta limiti rilevanti per il lavoro professionale: nasce in ambito educativo per classificare obiettivi di apprendimento e impone una gerarchia tra processi che non corrisponde al funzionamento del lavoratore esperto. Studi recenti (Hui, 2024) hanno mostrato che, in ambienti AI-supported, le interazioni con chatbot sono dominate da Creating ed Evaluating, mentre Applying risulta debole e, all'aumentare della complessità del compito, gli utenti si dirigono verso processi cognitivi di basso livello, segnalando la necessità di tassonomie più articolate. Tassonomie recenti di AI literacy (Gonsalves, 2024: Discovering, Meliorating, Ethical Reasoning, Reflective Thinking) integrano in parte queste dimensioni ma restano descrittive e poco operazionalizzabili nei contesti professionali reali. Il progetto nato da una collaborazione tra Unibo, Politecnico di Torino e Nokia Bell Labs, si propone di rivedere e adattare la tassonomia di Bloom al contesto del lavoro assistito da AI attraverso tre obiettivi: mappare le attività del database ONET sui processi cognitivi di Bloom integrati con dimensioni lavoro-specifiche, stimare l'esposizione all'AI per ciascun task aggregando i risultati a livello di Generalized Work Activities, validare empiricamente la mappatura tramite Cognitive Task Analysis su lavoratori reali. Lo studio integra due strand metodologici. Il primo è una codifica dei task ONET, con punteggi 1–5 su ciascun processo cognitivo e calcolo di un indice di esposizione all'AI. Il secondo è un protocollo CTA multi-metodo su studenti lavoratori e professionisti, che combina compiti ecologici, think-aloud concorrente con codifica a livello di unità di significato e accordo fra codificatori. La metodologia proposta potrà fornire una versione rivista e operazionalizzabile della tassonomia di Bloom per il lavoro assistito da AI, un profilo cognitivo sistematico delle occupazioni nel contesto AI e un protocollo replicabile per la psicologia del lavoro.

Parole chiave: AI generativa, tassonomia di Bloom, ONET, Cognitive Task Analysis, think-aloud

Competenze e profili professionali in ambito AI: un'analisi degli annunci di lavoro in Italia

Presenter: **Pietrantonì Luca**

Luca Pietrantonì; Sofia Morandini

Alma Mater Studiorum – Università di Bologna. Dipartimento di Psicologia

L'intelligenza artificiale sta ridefinendo i profili professionali richiesti e le competenze necessarie per operare nei contesti organizzativi. La questione di come la tecnologia trasformi lavoro e occupazione è da tempo centrale per la psicologia del lavoro che ne ha analizzato gli effetti su mansioni, sistemi di lavoro e displacement occupazionale (Cascio & Montealegre, 2016). Comprendere quali competenze, sia tecniche sia trasversali, il mercato richiede ai professionisti dell'AI è rilevante sia per orientare i percorsi di formazione e sviluppo professionale, sia per anticipare le implicazioni organizzative di questa trasformazione. Tali implicazioni non riguardano solo le competenze individuali, ma il modo stesso in cui il lavoro viene progettato: in contesti pervasi da automazione e algoritmi, la qualità del work design (autonomia, varietà, effettivo uso delle competenze) diventa ancora più decisiva (Parker & Grote, 2022). Il presente studio ha analizzato la domanda di lavoro in ambito AI, sia core sia di supporto, in Italia, con l'obiettivo di mappare le competenze richieste. È stata condotta un'analisi del contenuto di 152 annunci di lavoro pubblicati in Italia nell'arco di un mese nel 2026 e contenenti riferimenti all'intelligenza artificiale, estratti da due piattaforme (LinkedIn e Indeed). Ogni annuncio è stato codificato per tipologia di ruolo, seniority, settore, area geografica, presenza di informazioni retributive e competenze richieste, distinguendo tra ruoli in cui l'AI costituisce il nucleo della mansione e ruoli in cui rappresenta uno strumento di supporto. I risultati mostrano che solo il 45% circa degli annunci riguarda ruoli realmente AI-core (data scientist, AI/ML engineer, deep learning researcher), mentre nel 55% l'AI compare come competenza di supporto o uso strumentale di applicativi generativi. I profili junior, di tirocinio o entry-level rappresentano circa il 40% della domanda. I settori più attivi sono ICT e consulenza (circa 35%), industria e manifattura (20%) e banche, finanza e assicurazioni (15%). La distribuzione geografica è fortemente sbilanciata sul Nord. La trasparenza retributiva resta limitata. Il concetto di AI governance, presente in circa l'8% degli annunci, è declinato in mansioni operative specifiche: presidio della conformità all'AI Act e ai requisiti regolatori, gestione del rischio dei modelli, attività di formazione su governance e sicurezza dell'AI. Si tratta quindi di una governance "applicata", che intreccia competenze giuridico-normative, etiche e tecniche. Quanto ai profili in cui l'AI funge da supporto e non da

nucleo della mansione, essi comprendono ruoli di marketing e comunicazione (social media manager), ruoli amministrativi e gestionali (junior accountant, assistente project management, addetti alla comunicazione interna) e ruoli commerciali e di customer support. In questi casi l'AI è declinata come uso quotidiano per la produzione di contenuti, la reportistica e l'incremento di produttività individuale, e si richiede di saperla utilizzare in modo efficace e consapevole all'interno del proprio flusso di lavoro. Le competenze trasversali sono pervasive e spesso poste sullo stesso piano di quelle tecniche: competenze comunicative (circa 45%), capacità analitiche e di problem solving (40%), lavoro in team e collaborazione (35%), leadership e gestione di gruppi (25%, concentrata nei ruoli senior), capacità organizzative e di gestione del tempo (25%) e apprendimento continuo e adattabilità (20%), quest'ultima riconducibile al costrutto di adaptive performance (apprendimento di nuovi compiti, tecnologie e procedure). Emerge inoltre una competenza trasversale di nuovo tipo, l'"AI literacy", ossia la capacità di utilizzare in modo critico strumenti di AI generativa, richiesta in circa il 30% degli annunci anche in profili non tecnici, insieme a una crescente sensibilità verso gli aspetti etici e normativi (AI Act, compliance). Questa configurazione trova un preciso corrispettivo nel quadro europeo DigComp 3.0 (JRC, 2025), che integra in modo sistematico e trasversale l'AI tra le competenze digitali dei cittadini e dei lavoratori, riconoscendo l'uso critico, etico e responsabile dei sistemi di AI come competenza di base e non più specialistica. I risultati suggeriscono che la trasformazione AI del lavoro non è solo questione di competenze tecniche, ma chiama in causa un nucleo stabile di competenze trasversali e una nuova alfabetizzazione digitale diffusa. La persistenza di tale nucleo è coerente con i modelli tassonomici consolidati, come le Great Eight competencies (Bartram, 2005): l'AI non sostituisce queste dimensioni, ma ne ricombina l'espressione operativa, sollecitando un aggiornamento degli strumenti di assessment. Per la psicologia del lavoro ciò implica la necessità di ripensare i modelli di competence assessment, formazione e orientamento.

Parole chiave: Intelligenza artificiale, competenze professionali, mercato del lavoro, trasformazione digitale

Usare i chatbot al lavoro: profili di utenti e implicazioni per ownership e performance

Presenter: **Sanseverino Domenico**

Domenico Sanseverino, Chiara Ghislieri

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, Torino, Italia

Introduzione. L'integrazione dei chatbot basati su intelligenza artificiale generativa (IAG) nei contesti organizzativi sta trasformando il rapporto dei lavoratori con le attività professionali. La letteratura ha evidenziato esiti contrastanti sulla produttività, destinando meno attenzione alla relazione tra esperienza soggettiva dell'uso dell'AIG e ownership psicologica.

Obiettivi. Sulla base dell'Human-Robot Collaboration Acceptance Model, lo studio mira a: esplorare come gli utenti possano essere raggruppati in base a percezioni di utilità e usabilità IAG, preoccupazioni di essere superati dalle IAG e autoefficacia professionale; analizzare le differenze tra profili su ownership psicologica generale e supportata da IAG; rilevare le differenze su performance lavorativa e frequenza d'uso per raggiungere obiettivi professionali.

Metodo. La ricerca ha coinvolto 186 lavoratori che hanno utilizzato IAG per motivi professionali nell'ultimo mese (53% donne; etàM = 30.5 anni). Sono state condotte una Latent Profile Analysis e dei test di Wald per il confronto dei profili.

Risultati. Sono emersi quattro profili: Casual Users (42,5%) – usabilità e utilità moderate, elevata autoefficacia, basse preoccupazioni; Hesitant adopters (29,6%) - alta usabilità, utilità e preoccupazioni, media autoefficacia; 3) Assured Enthusiasts (9,1%), elevata usabilità, utilità e autoefficacia, basse preoccupazioni; Tech-Averse Sceptics - bassa usabilità, utilità e preoccupazioni, autoefficacia moderata. Gli Assured Enthusiasts hanno riportato punteggi più elevati in tutti gli esiti, senza differenze significative rispetto ai Casual Users per l'ownership generale e rispetto agli Hesitant Adopters per la frequenza d'uso.

Limiti. La dimensione del campione, l'uso di misure self-report e il disegno trasversale limitano la generalizzabilità e non consentono inferenze causali.

Aspetti innovativi. L'ownership dei risultati co-creati richiede sia elevata utilità/usabilità che ridotte preoccupazioni. L'uso è più frequente nei profili che percepiscono maggiore utilità, ma nei casi di alta

preoccupazione può derivare dal timore di sostituzione più che dalla padronanza. I profili riflettono diverse modalità relazionali con l'IA, da strumento a partner, suggerendo interventi organizzativi differenziati.

Parole chiave: Intelligenza artificiale generativa, ownership psicologica, performance

What Counts as Meaningful Work? Generative AI in Academic Practices

Presenter: **Signoretti Samuele**

Samuele Signoretti, Tiziana C. Callari, Ylenia Curzi

PhD Candidate, University of Modena and Reggio Emilia.; Associate Professor, University of Turin.; Associate Professor, University of Modena and Reggio Emilia

Background. The spread of generative artificial intelligence (GenAI) in professional contexts raises questions about how technological change reshapes what is considered meaningful work. This study situates meaningful work within the context of human-AI collaboration, understood as a socio-technical relation in which human and artificial capabilities are combined within work processes, while remaining shaped by human control, accountability and responsibility. Academic work is a relevant context for observing this process, as it brings together heterogeneous practices that differ in perceived professional value and proximity to what academics regard as the meaningful core of their work. **Aim.** This study will analyse the renegotiation of these hierarchies of meaning following the introduction of GenAI. It will examine the meanings academics attribute to different work practices and the forms of human-AI collaboration they shape according to what they regard as requiring human involvement. **Method.** The study will adopt a qualitative design based on semi-structured interviews with academics from an Italian university. Data will be analysed through Reflexive Thematic Analysis, in order to identify core themes describing how meaningful work is articulated across academic practices affected by GenAI. **Expected results.** The analysis will identify themes concerning the relief of communicative and organisational workload, the preservation of authorship and voice in academic writing, epistemic responsibility in research, and pedagogical responsibility and learning visibility in teaching and assessment. It will show how academics assign different meanings to practices and define the extent to which GenAI can support, mediate, be limited, or kept under human control. **Expected contribution.** The study will contribute to a descriptive understanding of how professionals define, safeguard and redefine what gives meaning to their work in a context of technological change.

Parole chiave: Generative AI; Meaningful Work; Academic Work; Human-AI Collaboration; Technological Change

Bisogni psicologici e dipendenza da IA: dinamiche motivazionali tra autonomia e relazionalità

Presenter: **Curro' Francesco**

Francesco Curro', Margherita Bracci, Enrica Marchigiani, Lorenzo Reina, Paola Palmitesta, Oronzo Parlangeli

Università di Siena, Dipartimento di scienze politiche, sociali e cognitive Università di Pisa, Dipartimento di informatica - Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, Humane Technology Laboratory

Introduzione. La rapida diffusione dell'intelligenza artificiale generativa (IA) solleva crescenti interrogativi sullo sviluppo di forme di uso problematico e dipendenza tecnologica. La Teoria dell'Autodeterminazione (SDT) offre un quadro teorico per esaminare il ruolo dei bisogni psicologici in questi processi, distinguendo tra bisogni di base (autonomia, competenza, relazionalità) e la loro declinazione specifica nei contesti tecnologici.

Obiettivi. Lo studio ha esaminato in che misura la soddisfazione dei bisogni psicologici di base (SBPNS) e dei bisogni specifici nell'uso dell'IA (BPNS-TU) predicono la dipendenza dall'IA, e se i bisogni specifici nell'uso dell'IA mediano la relazione tra bisogni di base e dipendenza.

Metodo. Hanno partecipato 306 giovani adulti (18–30 anni; 60% di femmine). I partecipanti hanno compilato un questionario online che includeva la SBPNS, la BPNS-TU e la Generative AI Dependency Scale (GAIDS). Le relazioni tra variabili sono state esaminate tramite regressione gerarchica a quattro blocchi (controlli sociodemografici, variabili d'uso, bisogni di base, bisogni tech-specifici) e mediazione multipla parallela con bootstrap (5000 iterazioni) tramite lavaan.

Risultati. La regressione gerarchica ha spiegato il 39.7% della varianza nella dipendenza da IA. I bisogni tech-specifici hanno prodotto il maggiore incremento esplicativo, superando quello dei bisogni di base. Le subscale BPNS-TU hanno mostrato un pattern divergente: autonomia tech ha ridotto la dipendenza, mentre relazionalità verso altri, relazionalità verso la tecnologia e competenza tech l'hanno aumentata. La mediazione è risultata significativa esclusivamente attraverso l'autonomia tech.

Limiti. Disegno trasversale, campionamento snowball, misure self-report, campione di giovani adulti.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia che l'IA generativa non costituisce un contesto psicologicamente uniforme: a seconda del bisogno soddisfatto, può sia ridurre sia amplificare la dipendenza. Il pattern divergente delle subscale BPNS-TU rappresenta un contributo originale alla comprensione dei meccanismi motivazionali sottostanti all'uso problematico dell'IA, con implicazioni rilevanti per la progettazione di sistemi IA in ambito lavorativo e formativo.

Parole chiave: dipendenza da IA, bisogni psicologici di base, Self-Determination Theory, BPNS-TU, uso problematico della tecnologia

09:30–11:00 · Aula Grande

Misure e costrutti del benessere

Sessione orale · Benessere · Chair: Fantinelli Stefania

Le idee che guidano l'azione: validazione di una scala sulle rappresentazioni dei dirigenti scolastici rispetto alle strategie di promozione della salute e l'associazione con interventi evidence-based

Presenter: **Branda Marta**

Branda Marta; Delbosq, Stefano; Vanni, Caterina; Gruppo di Ricerca HBSC 2022; Vecchio Luca Piero; Velasco Veronica

Dipartimento di Psicologia - Università degli studi di Milano-Bicocca; DG Welfare - Lombardia

Il modello Health Promoting Schools (HPS) concepisce la scuola come un contesto privilegiato per promuovere salute attraverso un approccio che integra curriculum, ambiente fisico e sociale, politiche e legami con famiglie e comunità. Il ruolo del dirigente scolastico risulta cruciale per l'implementazione delle HPS: atteggiamenti favorevoli verso la promozione della salute, health literacy e competenze dirigenziali risultano associati a livelli più elevati di attuazione (Dadaczynski et al., 2020; Betschart et al., 2022). Tuttavia, restano poco esplorate le rappresentazioni dei dirigenti scolastici rispetto alle strategie di promozione della salute e l'associazione con l'adozione di interventi evidence-based. Questo contributo valida una scala sulle rappresentazioni dei dirigenti scolastici rispetto alle strategie di promozione della salute e ne esplora l'associazione con l'adozione di interventi evidence-based nelle scuole secondarie lombarde. Lo studio si inserisce nell'indagine HBSC Scuola 2022 e coinvolge 364 dirigenti. Sono state condotte analisi fattoriali esplorative e confermatrice, stime di affidabilità interna e t test a campioni indipendenti. L'analisi fattoriale ha evidenziato una struttura a quattro dimensioni: integrazione curricolare, coinvolgimento della famiglia, partecipazione degli studenti e informazione per gli studenti. La CFA ha supportato sia il modello a quattro fattori correlati (CFI = 0.959; TLI = 0.948; RMSEA = 0.072; SRMR = 0.040) sia un fattore sovraordinato di orientamento complessivo alla promozione della salute (CFI = 0.958; TLI = 0.948; RMSEA = 0.072; SRMR = 0.041). La scala totale ha mostrato elevata affidabilità ($\omega = 0.95$), con valori buoni anche per le sottodimensioni (ω compresi tra 0.80 e 0.90). I risultati indicano un'associazione tra l'adozione di interventi evidence-based e punteggi più elevati nell'integrazione curricolare, nella partecipazione degli studenti e nell'efficacia percepita complessiva. Lo strumento può supportare monitoraggio, formazione e implementazione delle HPS. I risultati vanno interpretati alla luce del disegno cross-sectional, dell'uso di misure self-report e del riferimento a un campione regionale.

Parole chiave: Health-Promoting Schools; School Principal; Health-Promoting strategies

La Fragilità Psicologica nel Mondo del Lavoro: una Scoping Review

Presenter: **De Caro Massimo**

Massimo De Caro, Luca Caricati, Chiara Panari

Università degli Studi di Parma

Introduzione. La fragilità psicologica nei contesti lavorativi ha forti implicazioni sanitarie, sociali ed economiche. In letteratura manca, purtroppo, una definizione chiara ed univoca del fenomeno, multidimensionale e complesso, e c'è grande eterogeneità negli strumenti di misurazione ed intervento proposti.

Obiettivi. Condurre un'analisi sistematica della letteratura relativa al tema, con lo scopo di identificare la natura ed i principali fattori associati alla fragilità, nonché evidenziare eventuali lacune conoscitive.

Metodo. Seguendo le linee guida specifiche per le Scoping Review (PRISMA-ScR), sono stati analizzati tutti gli articoli peer-reviewed sull'argomento, in inglese, dal 2011 in avanti, attraverso quattro principali database scientifici (PsycINFO, Web of Science, Scopus, PubMed). Sono stati selezionati 52 articoli, con ampia varietà metodologica, geografica e di settori lavorativi.

Risultati. Le diverse forme di fragilità psicologica implicano maggiore sensibilità agli stressor esterni, minore capacità di gestire eventi di vita e di lavoro, maggiore esposizione al malessere/disagio. Queste caratteristiche risultano collegate a vari fattori di rischio: tratti individuali, schemi cognitivi, stati emotivi, relazioni sociali, culture organizzative, elementi ambientali/strutturali. Tuttavia, la letteratura spesso non differenzia i fattori di rischio antecedenti dagli stati di vulnerabilità esperiti dalle persone fragili: in alcuni articoli questi due aspetti coincidono, mentre in altri casi questo non avviene.

Limiti. Risulta molto difficile arrivare ad una definizione univoca che renda conto della natura del fenomeno. Inoltre, le diverse categorie di fattori di rischio appartengono a livelli logici diversi e questo può generare sovrapposizioni, che richiederanno ulteriori approfondimenti.

Aspetti innovativi. La fragilità psicologica nei contesti di lavoro non è un costrutto statico, ma un processo dinamico ed in continua evoluzione, in cui tratti personali, aspetti cognitivi ed emotivi, relazioni sociali, culture aziendali e fattori strutturali interagiscono e si influenzano reciprocamente. In questo senso, un esito di oggi può costituire l'antecedente di una nuova fragilità di domani.

Parole chiave: Fragilità psicologica; vulnerabilità psicologica; fattori psico-sociali di rischio; cultura organizzativa; stati emotivi

Presenti ma assenti: antecedenti relazionali e conseguenze comportamentali del quiet quitting nelle organizzazioni

Presenter: **Fantinelli Stefania**

Stefania Fantinelli, Martina Pansini, Andrea Caputo

CePsi, Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate (DiSTA), Università eCampus

Introduzione. Negli ultimi anni la letteratura organizzativa ha dedicato crescente attenzione al fenomeno del quiet quitting, considerato una possibile manifestazione di disimpegno lavorativo e di riduzione dei comportamenti discrezionali. Tuttavia, sono ancora limitate le evidenze sui fattori organizzativi che ne favoriscono l'insorgenza e sulle possibili conseguenze per il funzionamento delle organizzazioni.

Obiettivi. Lo studio mira a esplorare il fenomeno del quiet quitting, approfondendone gli antecedenti relazionali e le conseguenze comportamentali nel contesto organizzativo. In particolare, è stata esplorata la relazione tra quiet quitting e comportamenti di cittadinanza organizzativa, considerando il ruolo della abusive supervision e l'implicazione della rottura del contratto psicologico nei processi coinvolti.

Metodo. È stato condotto uno studio trasversale su un campione di convenienza di lavoratori (N = 283; 73 maschi, 210 femmine; età media = 35,81, DS = 11,38) provenienti da diversi contesti organizzativi. I partecipanti hanno compilato un questionario online creato ad hoc, volto a rilevare la percezione di supervisione abusiva, le componenti emotiva e comportamentale del quiet quitting, la percezione di rottura del contratto psicologico ed i comportamenti di cittadinanza organizzativa. I dati sono stati analizzati mediante modelli di mediazione e moderazione.

Risultati. I risultati indicano un'associazione positiva tra supervisione abusiva e quiet quitting e suggeriscono che tale relazione sia moderata dalla percezione di rottura del contratto psicologico. Emerge inoltre un ruolo del quiet quitting nel mediare la relazione tra supervisione abusiva e comportamenti di cittadinanza

organizzativa, con un contributo particolarmente rilevante della componente comportamentale del quiet quitting.

Limiti. Lo studio presenta i limiti tipici dei disegni cross-sectional che non consentono inferenze causali, l'utilizzo di questionari self-report ed il campione sbilanciato verso la componente femminile.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura emergente sul quiet quitting esaminando la sua natura multidimensionale e approfondendo il ruolo delle dinamiche relazionali negative nel plasmare i comportamenti organizzativi.

Parole chiave: Quiet quitting, abusive supervision, comportamenti di cittadinanza organizzativa (OCB)

Risorse individuali e benessere in tempi di crisi relazionale: il ruolo mediatore dell'University Mattering

Presenter: **Fici Alessandro**

Alessandro Fici, Valeria Micheletto, Vincenzo Russo, Alessandra Cecilia Jacomuzzi

Dipartimento di Filosofia e Beni Culturali; Università Ca' Foscari di Venezia; Dipartimento di Business, Diritto, Economia e Consumi "Carlo A. Ricciardi"; Università IULM; Behavior and Brain Lab IULM; Università IULM

Il declino della salute mentale nelle comunità studentesche, acuito dalle difficoltà socioeconomiche, pone agli atenei una sfida analoga a quella che le organizzazioni affrontano con i propri collaboratori: comprendere attraverso quali meccanismi le risorse individuali si traducano in benessere psicologico. La percezione di contare nelle relazioni universitarie — costruito affine al mattering nella letteratura organizzativa — può incidere su questa relazione. L'obiettivo dello studio è comprendere in che modo l'University Mattering medi la relazione tra le risorse individuali percepite (SEB Skills) e il benessere psicologico (PERMA Profiler). Lo studio utilizza un modello di equazioni strutturali in un'indagine cross-sectional condotta su 700 studenti dell'Università Ca' Foscari di Venezia. Le cinque SEB Skills sono incluse come predittori, mentre l'University Mattering funge da potenziale mediatore della loro relazione con il benessere complessivo. I risultati mostrano che Social Engagement, Cooperation ed Emotional Resilience sono positivamente associate all'University Mattering, che a sua volta presenta una forte associazione positiva con il benessere. Per queste tre skills emergono effetti indiretti positivi attraverso il mattering, non significativi invece per Self-Management e Innovation. Tra gli effetti diretti, Self-Management ed Emotional Resilience si associano positivamente al benessere, mentre Cooperation mostra, sorprendentemente un'associazione diretta negativa, a fronte dell'effetto indiretto positivo. Il modello spiega il 59% della varianza del benessere e il 21% della varianza del mattering. Un'analisi multigruppo conferma la piena invarianza del modello tra studenti triennali e magistrali, senza differenze significative nei percorsi strutturali. Lo studio è cross-sectional e non consente di trarre inferenze causali. Tuttavia, l'adozione del framework delle SEB Skills — recentemente sviluppato e ancora poco esplorato nei contesti organizzativi — fornisce una chiave di lettura di come le risorse individuali possano alimentare la percezione di contare per la propria comunità e, attraverso di essa, il benessere. In un'epoca di crisi delle relazioni sociali, che colpisce in particolare le giovani generazioni, studiare il mattering in connessione con skills individuali e benessere appare rilevante per gli atenei oggi e per le organizzazioni che quei giovani accoglieranno domani.

Parole chiave: SEB Skills, University Mattering, benessere psicologico, PERMA, studenti universitari, risorse individuali, mediazione, relazioni sociali

Disuguaglianze e Return to Work: una mappatura della letteratura scientifica

Presenter: **Nastri Alessia**

Nastri A., Arcuri V., Madau F.B., Dell'Aversana G., Gragnano A

Dipartimento di Psicologia, Università degli studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Le persone con condizioni limitanti di lunga durata (Long-Lasting Limiting Illnesses, LLI) affrontano spesso un percorso complesso di ritorno al lavoro (Return to Work, RTW), influenzato da fattori individuali, occupazionali, sociali e strutturali. Variabili socio-demografiche, caratteristiche lavorative e condizioni contestuali possono determinare esiti differenti e generare disuguaglianze nei processi di RTW. Nonostante l'ampia letteratura sul tema, risultano limitate le evidenze riguardanti il modo in cui le disuguaglianze vengono investigate negli studi sul RTW.

Obiettivi. Lo studio intende mappare la letteratura scientifica sul RTW e analizzare come le disuguaglianze vengono concettualizzate e studiate, identificando le principali dimensioni considerate, i metodi di ricerca utilizzati e i quadri teorici di riferimento.

Metodo. È stata condotta una scoping review con ricerca sistematica nelle banche dati Web of Science, Scopus, EBSCO e PubMed. Sono stati analizzati studi pubblicati tra il 2000 e il 2025 che hanno esaminato il RTW considerando l'impatto di fattori quali età, etnia, genere, livello di istruzione, status socioeconomico (SES) e altri indicatori di svantaggio sociale.

Risultati. La revisione ha incluso 69 articoli da un pool iniziale di 1905. I risultati mapperanno la letteratura sulle disuguaglianze nel RTW, evidenziando come tale fenomeno venga definito, concettualizzato e analizzato. Saranno identificate le principali dimensioni di disuguaglianza indagate, le modalità di misurazione e le metodologie utilizzate. La revisione consentirà di analizzare criticamente i quadri teorici più adottati per interpretare le disuguaglianze nel RTW.

Limiti. La scoping review non presenta una valutazione formale della qualità degli studi. In diversi studi il riferimento alle disuguaglianze non è centrale, rendendo necessario un processo induttivo per individuare quadri teorici non esplicitati.

Aspetti innovativi. Comprendere come le disuguaglianze sociali siano considerate nella letteratura sul RTW consente di esplicitarne gli assunti impliciti e i limiti metodologici, suggerendo direzioni future di ricerca in un ambito privo di un quadro concettuale condiviso.

Parole chiave: disuguaglianze, salute, malattie croniche, ritorno al lavoro, review

09:30–11:00 · Aula Capitani

Identità, sviluppo e transizioni di carriera

Sessione orale · Carriere · Chair: Caputo Andrea

Talent attraction nelle organizzazioni sportive: il ruolo di reputazione, employer branding e social media nell'intenzione a candidarsi

Presenter: **Caputo Andrea**

Claudio Giovanni Cortese, Spanò Davide, Andrea Caputo

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino; Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate (DiSTA), Università eCampus

Introduzione. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, anche le organizzazioni sportive sono chiamate a costruire una proposta di valore attrattiva per potenziali candidati a ruoli di area manageriale, organizzativa, tecnica e sanitaria (Weerakoon, 2016). Tuttavia, il ruolo dell'employer branding nel contesto sportivo resta ancora poco esplorato, nonostante la forte visibilità pubblica, il coinvolgimento emotivo e la presenza digitale (Sivertzen et al., 2013) che caratterizzano questo settore.

Obiettivi. Lo studio indaga in che modo la reputazione delle organizzazioni sportive influenzi l'intenzione a candidarsi, esaminando il ruolo mediatore dell'attrattività come datore di lavoro e il ruolo moderatore del following sui social media.

Metodo. Hanno partecipato 262 studenti universitari iscritti a corsi di area sportiva e di scienze motorie. I partecipanti hanno compilato un questionario self-report volto a rilevare reputazione organizzativa, employer attractiveness, intenzione a candidarsi e following delle organizzazioni sportive sui social media. Le ipotesi sono state testate mediante un modello di mediazione moderata con PROCESS.

Risultati. La reputazione predice positivamente l'attrattività come datore di lavoro, che a sua volta predice l'intenzione a candidarsi. L'effetto indiretto della reputazione sull'intenzione a candidarsi attraverso l'employer attractiveness risulta significativo. Il following sui social media modera inoltre la relazione tra reputazione e intenzione a candidarsi: la reputazione predice più fortemente l'intenzione tra coloro che non seguono l'organizzazione sui social media, mentre l'effetto è più debole e non significativo tra chi la segue già.

Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali e il campione, composto da studenti, limita la generalizzabilità ad altri profili professionali.

Aspetti innovativi. Lo studio estende i modelli di employer branding al settore sportivo, integrando reputazione, attrattività e social media come leve strategiche per l'attrazione dei talenti.

Parole chiave: Employer branding; Sport; Attraction; Social media

Diventare professionisti senza stabilizzarsi: Precarietà, riconoscimento e identità nel sistema moda

Presenter: **Toscano Ferdinando**

Ferdinando Toscano, Martina Bortone

Ferdinando Toscano: Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum Martina Bortone: Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

Introduzione. Il sistema moda è spesso rappresentato come ambito creativo, prestigioso e ad alto valore simbolico. Tuttavia, molte traiettorie professionali al suo interno si sviluppano in condizioni di discontinuità lavorativa, instabilità reddituale, competizione e limitata tutela. In questo contesto, diventare professionisti non coincide necessariamente con il raggiungimento di una posizione stabile, ma con la capacità di costruire e mantenere riconoscimento in un mercato strutturalmente incerto.

Obiettivi. Lo studio esplora come i lavoratori della moda costruiscano identità, legittimità e continuità professionale in un mercato caratterizzato da persistente precarietà. Inoltre, analizza le implicazioni di tali esperienze per la formazione e lo sviluppo di competenze nei percorsi educativi legati alla moda.

Metodo. È stato condotto uno studio qualitativo esplorativo basato su 11 interviste semi-strutturate con professioniste/i attive/i nel settore moda, tra cui fotografi, make-up artist, videomaker, modelli, designer, stylist, art director e figure imprenditoriali. Le interviste hanno esplorato traiettorie professionali, percezioni di precarietà, tutela e retribuzione, vissuti di stress e soddisfazione, strategie di fronteggiamento e rappresentazioni del futuro professionale. I dati sono stati analizzati mediante analisi tematica.

Risultati. L'analisi ha individuato cinque nuclei tematici: precarietà e fragile stabilità; vissuti emotivi, soddisfazione e pressione; rapporto tra impegno e riconoscimento economico; mancanza di tutela nel settore moda; ruolo del territorio. Le persone partecipanti descrivono la professionalità come una condizione da riaffermare continuamente attraverso prestazioni, relazioni, immagine professionale e capacità di adattamento.

Limiti. La natura qualitativa e il campione limitato non consentono generalizzazioni statistiche, ma permettono di approfondire i significati attribuiti dai professionisti alla propria traiettoria lavorativa.

Aspetti innovativi. Lo studio mostra che, nel sistema moda, la professionalizzazione può avvenire senza reale stabilizzazione. Ne deriva la necessità di ripensare la formazione, affiancando alle competenze tecnico-creative strumenti per comprendere il mercato, negoziare il riconoscimento professionale e sostenere traiettorie professionali discontinue.

Parole chiave: professionalizzazione precaria; sistema moda; occupabilità; adattabilità di carriera; sviluppo delle competenze; identità professionale

Il calling come costruito multidimensionale: uno studio mediante Latent Network Modeling e Latent Panel-GVAR

Presenter: **Svicher Andrea**

Andrea Svicher, PhD, Giulia Cardì, Mirko Duradoni, PhD

Dipartimento di Formazione, Lingue, Intercultura, Letterature e Psicologia, Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Firenze.; Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum

()

Introduzione. Il calling è un costrutto centrale della psicologia vocazionale, tradizionalmente studiato mediante modelli fattoriali. La Psychometric Network Analysis consente di descrivere le associazioni

condizionali tra dimensioni psicologiche e può offrire informazioni complementari rispetto alle rappresentazioni latenti tradizionali.

Obiettivi. Lo studio ha esaminato la struttura multidimensionale della Unified Multidimensional Calling Scale (Vianello et al., 2018), integrando CFA e Latent Network Models, e ha esplorato la configurazione longitudinale del costrutto tramite un latent Panel-GVAR.

Metodo. Sono stati analizzati dati secondari di studenti universitari italiani (T2: N = 1700; T3: N = 879; campione longitudinale T1–T2–T3: N = 432). Il dataset originale è stato impiegato per sole finalità accademiche e non commerciali, senza redistribuzione, in coerenza con la licenza CC BY-NC-ND 4.0. Il codice di R è disponibile su OSF: <https://osf.io/bkc72/files/bz2fm>.

Risultati. CFA e LNM hanno fornito rappresentazioni complementari del calling multidimensionale. Nelle reti wave-specific, Identità è risultata la dimensione più centrale (Strength = 1.29 a T2; 1.12 a T3), mentre Orientamento prosociale ha mostrato la minore integrazione. Identità, Passione, Pervasività e Sacrificio hanno costituito il nucleo più connesso e del sistema. Nel Panel-GVAR, Scopo ha mostrato un ruolo temporale rilevante nelle associazioni lag-1.

Limiti. Il disegno osservazionale e la natura delle reti non consentono inferenze causali; gli indici di centralità vanno interpretati come indicatori descrittivi.

Aspetti innovativi. Per quanto emerso dalla revisione della letteratura, questa è la prima applicazione di Psychometric Network Analysis e Latent Network Modeling allo studio del calling misurato tramite UMCS, con estensione longitudinale tramite Panel-GVAR latente.

Parole chiave: Calling; Unified Multidimensional Calling Scale (UMCS); Psychometric Network Analysis; Latent Network Modeling; Panel-GVAR latente

Ancore e competenze di carriera nei giovani lavoratori: un'indagine esplorativa in un'azienda del settore telecomunicazioni

Presenter: **Sturaro Elisa**

Sturaro Elisa, Paganin Giulia, Floris Marcella, Mazzetti Greta, Guglielmi Dina

Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

Introduzione. Il mercato del lavoro contemporaneo è caratterizzato da crescente instabilità e disengagement tra lavoratori under-35, che si confrontano con percorsi di carriera incerti e discontinui, con ricadute significative sul turnover e sulla sostenibilità. Dunque, acquisisce particolare rilievo comprendere le risorse individuali che potrebbero sostenere la costruzione del percorso di carriera dei giovani.

Obiettivi. Il presente studio esplora le relazioni tra ancorie di carriera e competenze per gestire la carriera (i.e., knowing why, knowing how, knowing whom) di lavoratori under-35 e identificare profili utili a orientare interventi di sviluppo professionale.

Metodo. Il campione è composto da N=110 dipendenti di una grande azienda italiana del settore telecomunicazioni (maschi= 50%; Metà= 30,58 anni, DS = 2,99; contratto a tempo indeterminato= 99,1%). È stato condiviso questionario online self-report volto ad esplorare le ancorie e le competenze di carriera. Le analisi sono state svolte mediante regressione multipla.

Risultati. Le ancorie orientate all'autonomia e alla sfida pura risultano positivamente associate al knowing why e al knowing how; quindi, ad una maggiore consapevolezza motivazionale e all'inclinazione a sviluppare competenze tecniche adeguate. L'ancora di servizio/dedizione a una causa mostra una relazione positiva con il knowing whom, coerentemente con l'importanza attribuita alle relazioni oltre al contributo sociale. L'ancora di sicurezza/stabilità risulta negativamente associata al knowing how, suggerendo che l'orientamento alla continuità lavorativa si associ a un minore investimento nello sviluppo di competenze funzionali alla mobilità professionale.

Limiti. Il disegno trasversale e la raccolta di dati presso un unico contesto organizzativo limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta una delle prime applicazioni sistematica congiunta di ancore e competenze di carriera in un contesto aziendale italiano, all'interno di un intervento strutturato di career development. I risultati offrono indicazioni concrete per la progettazione di percorsi di orientamento professionale mirati, calibrati sul profilo di ancore individuale.

Parole chiave: Competenze per gestire la carriera, ancore di carriera, work engagement, giovani lavoratori

La condizione maschile di non lavoro: traiettorie e sviluppi di identità professionali e personali alternative

Presenter: **Giuliani Cristina**

Silvio Carlo Ripamonti, Cristina Giuliani, Patrizia Milesi

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione. Il contributo esplora in chiave psicosociale il fenomeno dell'inattività lavorativa volontaria tra uomini adulti italiani in età lavorativa. L'attenzione è rivolta a soggetti occupabili che scelgono deliberatamente di uscire dal mercato del lavoro senza intenzione di rientrarvi. La ricerca indaga le motivazioni soggettive e l'universo simbolico maschile, analizzando sia i fattori profondi alla base della scelta sia le trasformazioni identitarie che ne derivano nel tempo.

Obiettivi. L'obiettivo fondamentale del lavoro è offrire una lettura alternativa della condizione di non attività maschile. Lo studio si è discostato dalle interpretazioni convenzionali e stereotipate, le quali tendono ad associare automaticamente tale condizione alla disoccupazione involontaria, alla passività o, peggio, al fallimento individuale e sociale del singolo.

Metodo. Attraverso un approccio qualitativo basato su interviste in profondità, lo studio analizza come persone tra i 35 e i 55 anni costruiscano nuovi significati personali e sociali, prendendo progressivamente le distanze dalle narrazioni dominanti fondate su produttività, iper-attivismo e performance. L'indagine esplora inoltre l'impatto di questa scelta sulle relazioni familiari e sociali, sugli equilibri domestici e sulla percezione di sé.

Risultati. Attraverso la mappatura dei vissuti, lo studio individua quattro principali cluster motivazionali alla base della scelta di abbandonare il lavoro, evidenziando la complessità e l'eterogeneità di un fenomeno ancora poco esplorato. I risultati offrono nuove chiavi interpretative per comprendere le trasformazioni che interessano il rapporto tra maschilità, lavoro e costruzione dell'identità nella società contemporanea.

Limiti. I limiti sono legati alla natura esplorativa dello studio e al campione ridotto.

Aspetti innovativi. L'indagine introduce il concetto teorico di "spazio liminale" post-lavorativo, utile a descrivere una zona di transizione esistenziale in cui gli individui ridefiniscono ruolo, utilità e valore personale al di fuori delle coordinate normative del lavoro, tradizionalmente strutturanti.

Parole chiave: Uomini inattivi, lavoro e attività, identità personale e lavorativa

09:30–11:00 · Aula Gualandi

Formazione e game-based learning

Sessione orale · Formazione · Chair: Cicotto Gianfranco

Funziona? Valutare l'impatto della formazione nella prevenzione delle aggressioni in sanità

Presenter: **Cicotto Gianfranco**

Gianfranco Cicotto Fabio Corona Marta Immacolata Onnis Pierandrea Angioi Paolo Licheri

Gianfranco Cicotto – Universitas Mercatorum (Roma) Fabio Corona – Università degli Studi di Cagliari Marta Immacolata Onnis – SIPLO Pierandrea Angioi – Università degli Studi di Cagliari Paolo Licheri – Università degli Studi di Cagliari

() |

Introduzione. Le aggressioni nel settore sanitario rappresentano un fenomeno rilevante che incide sul benessere di chi opera in sanità e si estende a livello organizzativo e sociale, con ricadute sulla sicurezza e

sulla qualità delle cure. La risposta formativa richiede interventi orientati non solo alla trasmissione di contenuti, ma anche alla modifica delle modalità di interpretazione, prevenzione e gestione delle situazioni critiche.

Obiettivi. Il contributo mira a valutare l'efficacia di un intervento di formazione psicosociale rivolto a operatori della sanità pubblica, finalizzato a sviluppare competenze nella prevenzione e gestione dell'escalation aggressiva, integrando un sistema di valutazione dell'impatto.

Metodo. L'intervento adotta un approccio psicosociale ed esperienziale, che comprende attività situazionali, esercitazioni di gruppo, simulazioni, riflessioni guidate e rielaborazioni condivise con 208 partecipanti. La valutazione pre-post è stata realizzata con un Situational Judgment Test ideato ad hoc, composto da scenari realistici e risposte associate a cinque cluster comportamentali. La valutazione è stata integrata da un focus group finale e da interviste individuali anonime svolte a distanza di tempo.

Risultati. Le risposte del cluster consapevole-efficace aumentano dal 57% al 71%, mentre quelle dei cluster meno efficaci diminuiscono. L'analisi pre-post evidenzia una differenza statisticamente significativa, $F(5, 408) = 6,465$, $p < .001$. I riscontri qualitativi indicano una maggiore consapevolezza, l'utilità pratica della formazione psicosociale e la percezione di trasferibilità nella pratica professionale.

Limiti. Il disegno pre-post non prevede un gruppo di controllo. I risultati descrivono cambiamenti associati all'intervento formativo, senza consentire inferenze causali esclusive. Non sono disponibili misure osservative sistematiche nei contesti di lavoro.

Aspetti innovativi. L'innovazione consiste nel combinare formazione psicosociale esperienziale e valutazione multilivello dell'impatto. L'uso integrato di SJT pre-post, focus group e interviste individuali collega misurazioni quantitative, significati condivisi e vissuti soggettivi, favorendo una lettura più articolata del cambiamento rispetto all'uso isolato di un singolo strumento. | |

Parole chiave: De-escalation Aggressioni in sanità Formazione psicosociale Valutazione dell'impatto
Situational Judgment Test TEMPLATE 1

GROWS - Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction: progettazione e valutazione longitudinale di un intervento game-based sulla collaborazione nei contesti organizzativi

Presenter: **Carbone Diana**

Diana Carbone, Alan Mattiassi, Francesco Marcatto

Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

Introduzione. Negli ultimi anni gli approcci game-based hanno suscitato crescente interesse nei contesti organizzativi grazie alla loro capacità di favorire coinvolgimento, collaborazione e apprendimento esperienziale. Nonostante il crescente utilizzo di tali interventi, risultano ancora limitate le evidenze empiriche relative alla loro efficacia nel medio e lungo periodo nei contesti lavorativi reali.

Obiettivi. Il presente studio aveva l'obiettivo di valutare l'efficacia di un intervento formativo game-based focalizzato sul miglioramento della collaborazione tra colleghi all'interno di un ente pubblico.

Metodo. Lo studio è stato realizzato presso l'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ITIS di Trieste. Una fase preliminare di valutazione del benessere organizzativo ($N = 54$) ha identificato la collaborazione tra colleghi come principale area critica dell'organizzazione. Sulla base di questi risultati è stato progettato un intervento game-based che prevedeva l'utilizzo di giochi da tavolo selezionati per promuovere collaborazione, comunicazione e coordinamento nei gruppi di lavoro. L'intervento si è svolto nell'arco di un'intera giornata lavorativa ed era suddiviso in tre sessioni, ciascuna con una specifica attività game-based. La valutazione preliminare del benessere organizzativo ($N = 54$) ha costituito anche la rilevazione pre-intervento. L'efficacia dell'intervento è stata quindi valutata longitudinalmente mediante un follow-up a quattro mesi ($N = 38$) e un follow-up a un anno ($N = 31$). I dati sono stati analizzati mediante modelli multilivello per dati longitudinali.

Risultati. Le analisi hanno evidenziato un progressivo miglioramento della collaborazione nel corso del tempo. L'andamento osservato suggerisce una graduale integrazione delle dinamiche collaborative attivate durante le attività game-based, piuttosto che un semplice effetto dovuto all'entusiasmo immediatamente successivo all'intervento. Ulteriori analisi esplorative condotte su variabili organizzative e relazionali

associate hanno mostrato un andamento relativamente stabile delle altre dimensioni considerate, suggerendo come i cambiamenti osservati abbiano riguardato in modo specifico il costrutto oggetto dell'intervento.

Limiti. L'assenza di un gruppo di controllo non consente di attribuire con certezza causale i cambiamenti osservati esclusivamente all'intervento realizzato.

Aspetti innovativi. Lo studio propone un approccio integrato alla progettazione e valutazione di interventi game-based nei contesti organizzativi, combinando attività formative esperienziali e monitoraggio quantitativo longitudinale degli effetti nel tempo.

Parole chiave: Benessere organizzativo, interventi game-based, collaborazione lavorativa, valutazione longitudinale degli interventi

Stop trasformativo. Studio longitudinale sul ruolo moderatore della riflessività sulle emozioni nei processi di apprendimento

Presenter: **Cova Eleonora**

Eleonora Cova; Maria Luisa Farnese

Sapienza Università di Roma

Recenti ricerche hanno evidenziato la centralità delle emozioni nei processi di apprendimento organizzativo. In particolare, gli studi empirici hanno sottolineato il ruolo facilitatore delle emozioni positive e quello ostacolante delle emozioni negative sull'apprendimento. Tuttavia, rimane ancora poco esplorato il ruolo delle competenze individuali che consentono di elaborare le esperienze emotive e modulare il loro impatto sull'apprendimento. Pertanto, proponiamo la riflessività sulle emozioni come competenza metacognitiva che consente agli individui di riflettere sulle proprie emozioni, comprenderle e integrarle nei processi di apprendimento. Indaghiamo quale sia il ruolo di questa competenza nel moderare gli effetti delle emozioni positive e negative sul trasferimento dell'apprendimento. È stato condotto uno studio longitudinale a tre tempi su 93 allievi agenti della Polizia Penitenziaria, impegnati nel periodo di tirocinio. I risultati mostrano che la riflessività sulle emozioni modula il ruolo delle esperienze emotive nell'apprendimento. Elevati livelli di tale competenza da un lato, riducono l'effetto facilitante delle emozioni positive; dall'altro, mitigano le conseguenze negative associate alle emozioni negative, configurandosi come una risorsa protettiva per l'apprendimento. Sono necessari ulteriori studi per verificare la generalizzabilità dei risultati in contesti differenti. Inoltre, nonostante il disegno longitudinale, lo studio non consente di analizzare gli effetti della riflessività sulle emozioni nelle fasi successive alla formazione. La ricerca contribuisce alla letteratura sull'apprendimento organizzativo, evidenziando che il ruolo delle emozioni nei processi di apprendimento non è lineare, ma può dipendere dalla capacità degli individui di elaborarle in modo riflessivo. Le emozioni positive possono, in determinate condizioni, ostacolare l'apprendimento, mentre le emozioni negative, se elaborate in modo riflessivo, possono contribuire a esiti di apprendimento efficaci.

Parole chiave: Riflessività sulle emozioni; trasferimento dell'apprendimento; studio longitudinale

Trasformare le rappresentazioni organizzative attraverso il game-based training: uno studio qualitativo longitudinale

Presenter: **Mattiassi Alan**

Alan D.A. Mattiassi, Diana Carbone, Francesco Marcatto

Dipartimento di Scienze della Vita, Università degli Studi di Trieste

Introduzione. Nel contesto organizzativo contemporaneo, la promozione del benessere e dello sviluppo delle competenze relazionali rappresenta una priorità strategica. Sebbene la formazione costituisca uno degli strumenti principali per sostenere tali obiettivi, gli approcci tradizionali mostrano spesso limiti in termini di coinvolgimento dei partecipanti e trasferimento degli apprendimenti nella pratica lavorativa. In questo scenario, gli approcci game-based stanno suscitando interesse grazie alla loro capacità di favorire apprendimento esperienziale, partecipazione attiva e riflessione condivisa (Burghardt, 2005; Cartwright & Cooper, 2014; Crookall, 2010; Hernández & Moreno, 2018; Sousa, 2020).

Obiettivi. Il presente contributo, sviluppato nell'ambito del progetto GROWS (Game-based Resources for Organizational Wellbeing and Satisfaction), esplora i processi di apprendimento e transfer attivati da interventi game-based, analizzando l'evoluzione delle rappresentazioni dei partecipanti riguardo a responsabilità, collaborazione, comunicazione e gestione delle differenze di vedute.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 10 dipendenti di The Business Game Srl (Udine). A seguito di un'analisi dei bisogni organizzativi, è stato progettato un intervento formativo basato su attività ludiche (board game e gioco di ruolo) accompagnate da debriefing strutturati. I dati sono stati raccolti tramite questionari qualitativi somministrati in fase pre-intervento, post-intervento e follow-up. Le risposte sono state analizzate attraverso analisi lessicali, di classificazione e di similitudine.

Risultati. Le analisi evidenziano una progressiva trasformazione delle rappresentazioni dei partecipanti: da una visione prevalentemente individuale e operativa dei processi organizzativi nel pre-intervento, a una maggiore attenzione alle dimensioni relazionali e comunicative nel post-intervento, fino all'emergere, nel follow-up, di riferimenti concreti a coordinamento, allineamento, condivisione e integrazione delle prospettive nel lavoro quotidiano.

Limiti. La ridotta numerosità campionaria e l'assenza di un gruppo di controllo limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce evidenze longitudinali sui processi di apprendimento e transfer associati agli interventi game-based, mostrando come possano favorire il passaggio dalla consapevolezza delle dinamiche collaborative all'integrazione nelle pratiche organizzative quotidiane.

Parole chiave: Benessere organizzativo; game-based intervention, formazione, transfer, game-based learning

Giovedì 3 settembre

Human-Centered Technologies for Support, Care and Inclusion: AI, Digital Psychological Platforms and Assistive Systems

Proponenti: Gabriele Giorgi, Alessandro De Carlo, Stefano Ruggieri · Discussant: Annamaria Di Fabio

This symposium explores how human-centered technologies can support cognition, psychological care, autonomy and inclusion while simultaneously transforming professional roles, identities and relationships. The common thread is the need to move beyond a purely efficiency-oriented view of technology and to examine the psychosocial conditions under which AI, digital platforms, wearable devices and smart environments become genuine resources for people and organizations. The first contribution investigates perceptions of artificial intelligence in academic contexts, showing how AI may be accepted as a cognitive support while also being experienced as a threat to autonomy, meaning and professional identity. The second contribution examines work-related distress through the perspective of psychologists operating on a digital psychological support platform, highlighting the hybrid position of these tools between organizational welfare, prevention and clinical care. The third contribution reviews occupational exoskeletons as enabling technologies for workers with disabilities or reduced capacity, focusing on inclusive design, user experience, acceptance, trust and ethical-organizational implications. The fourth contribution analyses smart home co-housing for people with disabilities, showing how technology reshapes caregivers' roles, workload and care relationships, and how training gaps may open spaces for bidirectional learning between users and professionals. Across survey, mixed-methods, review and qualitative approaches, the symposium frames technology as a relational and organizational intervention. It identifies key levers for sustainable implementation: human supervision, participatory and accessible design, continuous training, attention to identity and meaning, and evaluation of psychosocial outcomes. The symposium contributes to Work and Organizational Psychology by linking digital innovation with social sustainability, inclusion and the protection of human agency

Parole chiave: Human-centered technology; artificial intelligence; digital psychological support; assistive technologies; disability inclusion; care work

1. Artificial Intelligence and Intellectual Work: Between Cognitive Resource and Identity Threat. An Exploratory Study on AI Perceptions in Academic Contexts

Presenter: **Bracco Fabrizio**

Fabrizio Bracco; Mauro Coccoli

Department of Educational Sciences, University of Genoa, Genoa, Italy

Introduction. Artificial intelligence is transforming work and learning contexts, changing decision-making processes, learning practices and representations of professional roles. In organizations, the debate alternates between innovation-oriented views and concerns about replacement of human work, loss of autonomy and redefinition of professional identities.

Aims. This exploratory study analyses attitudes toward AI in academic contexts, focusing on acceptance, perceptions of AI as a cognitive support or threat to human roles, and differences between groups with different professional and educational profiles.

Method. A structured questionnaire (Miranda, 2025) was administered to 462 participants from the University of Genoa, including students, faculty members and workers. Measures assessed familiarity with digital tools, frequency of technology use, attitudes toward AI, and perceptions of its impact on learning, professional skills and work organization. Data were analysed through descriptive statistics and group comparisons.

Results. Participants reported high familiarity with digital technologies and generally favourable attitudes toward AI. AI was mainly perceived as a support for cognitive and work processes, particularly when used

critically and under human supervision. However, resistance emerged regarding the possibility that AI could replace relational, educational and identity-related functions of human work. Students showed more favourable attitudes than participants with more established professional profiles.

Limitations. The cross-sectional design, self-report measures and non-probabilistic sample limit generalizability. **Innovative Aspects.** The contribution offers a work and organizational psychology perspective on AI, showing that perceived threat concerns the possible erosion of meaning, autonomy and professional recognition, and supporting human-centered models that combine technological innovation with protection of work identity

Parole chiave: Artificial intelligence; intellectual work; academic contexts; identity threat; cognitive support; human-centered innovation

2. Work-Related Distress in the Digital Era: Evidence from a Digital Psychological Support Platform

Presenter: **De Carlo Alessandro**

Alessandro De Carlo; Chiara La Barbiera

Department of Clinical and Experimental Medicine, University of Messina, Messina, Italy; Department of Health Sciences, Magna Graecia University of Catanzaro, Catanzaro, Italy

Introduction. Digital psychological support platforms are reshaping how work-related distress emerges, is interpreted and addressed in contemporary organizations. These tools represent welfare services and observational spaces for forms of suffering intertwined with identity, relationships and meaning-making.

Aims. The study explored clinical-organizational representations of psychologists working on a digital psychological support platform, focusing on employees' main work-related complaints and on the perceived relationship between individual vulnerability and organizational context.

Method. An exploratory mixed-methods survey involved 45 psychologists operating on the platform. A semi-structured questionnaire examined frequent work-related issues, commonly observed disorders, recurring clinical-organizational patterns and perceptions of the link between personal distress and organizational factors. Quantitative data were analysed with descriptive statistics; qualitative responses were examined through thematic analysis.

Results. The most frequent issues were burnout and job dissatisfaction (44.4%), organizational difficulties and workload management (40%), and performance anxiety (35.6%). Anxiety disorders were the most observed clinical condition (84.4%). Thematic analysis highlighted low self-esteem, over-identification with the work role, assertiveness difficulties, loss of meaning and relational vulnerabilities. Most psychologists (75.6%) reported that work-related complaints were often connected to broader personal vulnerabilities and deeper psychological distress, not only to objective organizational conditions.

Limitations. Data reflect psychologists' perceptions rather than employees' direct reports; the design is exploratory, cross-sectional and platform-specific. **Innovative Aspects.** The study conceptualizes digital psychological support platforms as hybrid settings between organizational welfare, prevention and clinical care, clarifying how technologies reshape the boundaries of workplace support

Parole chiave: Digital psychological support; work-related distress; organizational welfare; burnout; anxiety; clinical-organizational psychology

3. Occupational Exoskeletons for Workers with Disabilities: Wearable Technologies for Workplace Inclusion

Presenter: **Nenna Federica**

Federica Nenna; Patrik Pluchino; Luciano Gamberini

Interdepartmental Center Human Inspired Technology (HIT), University of Padua, Italy; Department of General Psychology, University of Padua, Italy

Introduction. Occupational exoskeletons are wearable devices that assist motion, posture and physical activity, increasingly used to reduce biomechanical load and prevent musculoskeletal disorders. Initially

developed for rehabilitation, they have underexplored potential for supporting the work participation of people with disabilities or reduced capacity, including older workers.

Aims. This contribution examines the literature on exoskeletons as enabling technologies for workers with disabilities, analysing opportunities, psychosocial challenges and ethical-organizational implications.

Method. A narrative review of ergonomic, clinical and psychosocial literature on occupational exoskeletons was conducted, focusing on technology acceptance, user experience, trust and embodiment.

Results. By redistributing loads, exoskeletons lower the effort threshold for demanding tasks, widening opportunities for workers with reduced or recovering capacity, including older workers with limitations related to ageing, and potentially improving well-being and quality of life. Benefits depend on inclusive and accessible design and on the social context: discrimination and stigmatization concerns require supportive organizational cultures. Adoption also requires personalization, training and organizational integration.

Limitations. Few studies involve workers with disabilities; laboratory evaluations predominate, longitudinal research is lacking, and little attention is paid to the rehabilitation-convalescence-reintegration continuum. **Innovative Aspects.** This contribution connects Work and Organizational Psychology, ergonomics and wearable technologies from an inclusive standpoint, proposing participatory design with workers with disabilities, psychophysiological metrics for real-time personalization and broader use of exoskeletons to enhance abilities reduced relative to occupational demands, framing inclusion as a pillar of the social sustainability of Industry 5.0

Parole chiave: Occupational exoskeletons; disability inclusion; wearable technologies; participatory design; return to work; Industry 5.0

4. How Technology Reshapes Care Work: The Case of Smart Home Co-Housing for People with Disabilities

Presenter: **Orso Valeria**

Valeria Orso; Eleonora Buiatti; Luciano Gamberini

Interdepartmental Center Human Inspired Technology (HIT), University of Padua, Italy; Department of General Psychology, University of Padua, Italy

Introduction. Smart home technologies support independent living for people with disabilities, yet their impact on professional caregivers remains underexplored, especially in co-housing contexts.

Aims. This study investigates how smart home technologies, integrated into a co-housing apartment for people with disabilities, influence caregivers' professional roles, workload and care relationships.

Method. Fourteen semi-structured interviews were conducted with professional caregivers, including social- healthcare workers, educators and coordinators, supporting users with disabilities in the co-housing experience. Transcripts were analysed through thematic analysis, with categories derived from the research questions.

Results. Automation reduced physical burden and shifted the caregiver's role from executor to supervisor, fostering a more horizontal relationship experienced almost as among flatmates. However, when the system was unreliable or training was lacking, additional workload emerged: caregivers became technical mediators, with increased cognitive load and frustration. Unexpectedly, the training gap generated role reversal, as people with disabilities, more proficient in daily technology use, stimulated, guided and trained caregivers. Caregivers interpreted this competence gap positively, as evidence of the system's effectiveness in fostering autonomy.

Limitations. The study is based on a single case, a limited sample, a caregiver-only perspective and no longitudinal data. **Innovative Aspects.** The contribution shows how training gaps, reframed as opportunities for bidirectional learning, have implications for inclusive design and continuous training, in line with automation-driven work transformations documented in other sectors

Parole chiave: Smart home; co-housing; disability; care work; automation; bidirectional learning

Progettare ambienti di lavoro e apprendimento umano-centrici: tecnologie, ambiente e individui

Proponenti: Diego Bellini, Luciano Gamberini · Discussant: Luca Pietrantoni

L'ampia adozione delle tecnologie digitali, dei sistemi di automazione e dell'intelligenza artificiale, insieme alla crescente attenzione per la qualità degli ambienti di lavoro e apprendimento, sta trasformando profondamente le modalità con cui le persone operano e apprendono nelle organizzazioni. Dispositivi portatili, piattaforme collaborative, ambienti ibridi e strumenti automatizzati contribuiscono a ridefinire pratiche e comportamenti organizzativi, influenzando i processi di apprendimento e la prestazione. Se da un lato tali tecnologie offrono vantaggi in termini di accessibilità alle informazioni, flessibilità operativa e connessione continua, dall'altro introducono nuove sfide per gli individui. L'esposizione costante ai dispositivi digitali (spesso con conseguente prolungamento dell'orario lavorativo), le frequenti interruzioni e l'intensità dei flussi informativi possono compromettere la capacità di concentrazione, generare sovraccarico cognitivo e impattare sul benessere individuale. Parallelamente, gli ambienti fisici assumono un ruolo centrale nel sostenere il benessere e il funzionamento cognitivo. Illuminazione, acustica, qualità dell'aria e presenza di elementi naturali influenzano la regolazione dello stress e la capacità di recupero delle energie mentali. In questa prospettiva, il primo contributo del simposio approfondisce il concetto di restorativeness, evidenziando come specifiche caratteristiche ambientali possano favorire il ripristino delle risorse attentive, ed in particolare della mindfulness, attraverso la resilienza psicologica intesa come il processo di adattamento degli individui in presenza di avversità. Una gestione consapevole dell'uso dei dispositivi digitali, in particolare dello smartphone, integrata con spazi ed elementi rigenerativi può bilanciare le esigenze di connessione con il recupero cognitivo. Il secondo contributo esamina la relazione tra utilizzo quotidiano dei social media e indicatori di funzionamento attentivo, comportamentale e psicosociale, con particolare riferimento alla concentrazione sostenuta, alla qualità del sonno e ai comportamenti di scrolling automatico. Il terzo contributo si focalizza invece sugli ambienti extra-lavorativi per indagare l'impatto del technology-assisted supplemental work (ovvero lavorare fino a tardi con dispositivi digitali) sulla qualità e l'architettura del sonno, nonché sul tono vagale notturno, in interazione con le perseverazioni cognitive legate al lavoro. Il quarto contributo analizza, nell'ambito dei processi di selezione del personale, la relazione tra contesti di assessment tradizionali e gamificati e le percezioni dei candidati, con particolare riferimento a enjoyment, organizational attractiveness, esperienza videoludica ed employability percepita. A chiusura del simposio, il quinto contributo esplora come le tecnologie emergenti possano essere impiegate non solo per automatizzare processi e attività lavorative, ma anche per progettare ambienti di apprendimento coinvolgenti e orientati allo sviluppo delle competenze umane. In particolare, viene presentato uno studio sulla Robotica Educativa come contesto technology-enhanced per la formazione della forza lavoro, capace di integrare apprendimento esperienziale, collaborazione, regolazione emotiva e sviluppo della leadership

Parole chiave: Tecnologie digitali; Qualità rigenerative dell'ambiente; Risorse attentive e autoregolazione; Assessment gamificato; Robotica educativa

1. Qualità rigenerative degli ambienti di studio, resilienza psicologica, e mindfulness negli studenti universitari: il ruolo moderatore della distrazione da smartphone

Presenter: **Bellini Diego**

Diego Bellini, Tiziana Ramaci, Maria Lidia Mascia, Mirko Duradoni

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum, Roma; Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Catania; Dipartimento di Storia, Scienze dell'Uomo e della Formazione, Università degli Studi di Sassari

Introduzione. La qualità degli ambienti di apprendimento e l'uso pervasivo dello smartphone rappresentano fattori rilevanti per il benessere e l'engagement accademico degli studenti universitari. In particolare, gli ambienti percepiti come rigenerativi possono favorire processi psicologici positivi, e la mindfulness (una forma di attenzione caratterizzata da consapevolezza, apertura e assenza di giudizio) mentre specifiche forme di distrazione digitale possono ostacolare lo sviluppo delle risorse attentive e personali.

Obiettivi. Esaminare la relazione tra restorativeness ambientale percepita e mindfulness, verificando il ruolo mediatore della resilienza psicologica e l'effetto moderatore delle diverse dimensioni della distrazione da smartphone.

Metodo. Hanno partecipato 280 studenti universitari (età media = 25.40 anni; DS = 8.94; 82.5% donne). Sono state utilizzate le versioni italiane della Perceived Restorativeness Scale (PRS), Mindful Attention Awareness Scale (MAAS), Resilience Scale-14 (RES) e Smartphone Distraction Scale (SDS). Dopo aver verificato la validità dei modelli di misura tramite CFA, sono stati stimati modelli di mediazione semplice e mediazione moderata.

Risultati. La restorativeness ambientale è risultata positivamente associata alla mindfulness. Tra le due dimensioni della resilienza, solo purpose and meaning ha mediato significativamente tale relazione. I modelli di mediazione moderata hanno evidenziato che questo effetto indiretto è condizionato da specifiche forme di distrazione da smartphone. In particolare, impulsività, multitasking e regolazione emotiva hanno attenuato il percorso mediato tra restorativeness e mindfulness attraverso purpose and meaning. L'effetto è risultato significativo soprattutto negli studenti con bassi livelli di tali forme di distrazione.

Limiti. Lo studio presenta un disegno trasversale, utilizza misure self-report e un campione prevalentemente femminile, limitando la possibilità di inferenze causali e la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Il contributo integra la prospettiva della psicologia ambientale e quella delle tecnologie digitali. I risultati mostrano inoltre che specifiche configurazioni di distrazione da smartphone possono compromettere tale processo, suggerendo interventi integrati di progettazione degli spazi e promozione di un uso consapevole delle tecnologie

Parole chiave: Restorativeness; Smartphone; Mindfulness; Resilienza; Apprendimento

2. Ambienti digitali e risorse attentive: il ruolo dell'uso dei social media e dello scrolling automatico nelle nuove generazioni

Presenter: Signore Fulvio

Fulvio Signore, Elisa Badio, Carmela Buono, Paola Pasca

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università Mercatorum, Roma; Facoltà di Psicologia, Università Telematica Internazionale Uninettuno, Roma; Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate, Università eCampus, Novedrate (CO)

Introduzione. La crescente diffusione dei social media ha trasformato profondamente i processi di accesso alle informazioni, comunicazione e gestione dell'attenzione. Le piattaforme digitali contemporanee si configurano come ambienti socio-algoritmici caratterizzati da contenuti personalizzati, feedback immediati e meccanismi di rinforzo che possono influenzare i processi di autoregolazione e concentrazione.

Obiettivi. Lo studio analizza la relazione tra utilizzo quotidiano dei social media e indicatori di funzionamento attentivo, comportamentale e psicosociale, con particolare riferimento alla concentrazione sostenuta, alla qualità del sonno e ai comportamenti di scrolling automatico.

Metodo. È stato realizzato uno studio cross-sectional che ha coinvolto 94 preadolescenti italiani di età compresa tra 9 e 14 anni (M = 12.62; DS = 1.06). I dati sono stati raccolti tramite questionario online anonimo.

Risultati. Un maggiore utilizzo dei social media risulta associato a una minore qualità percepita del sonno ($p = -.243$; $p = .025$), a una minore concentrazione scolastica ($p = -.255$; $p = .019$), a una ridotta capacità di mantenere la concentrazione per periodi prolungati ($p = -.353$; $p < .001$) e a maggiori comportamenti di scrolling automatico ($p = .249$; $p = .021$). Le analisi di regressione mostrano che l'uso dei social media predice significativamente una riduzione della concentrazione sostenuta ($R^2 = .134$) e un incremento dello scrolling automatico ($R^2 = .125$), anche dopo aver controllato l'età.

Limiti. Il disegno trasversale, la numerosità campionaria contenuta e l'utilizzo di misure self-report non consentono inferenze causali.

Aspetti innovativi. Il contributo interpreta i social media come ambienti socio-algoritmici in grado di influenzare l'allocazione delle risorse attentive e i processi di autoregolazione. I risultati evidenziano la rilevanza della concentrazione sostenuta e dello scrolling automatico quali possibili indicatori precoci di adattamento ai contesti digitali, con implicazioni per lo sviluppo delle competenze cognitive e autoregolatrici richieste nei futuri contesti formativi e lavorativi

Parole chiave: Social media; Ambienti digitali; Concentrazione sostenuta; Autoregolazione; Risorse attentive

3. Lavorare fino a tardi con le tecnologie digitali: Uno studio ambulatoriale sugli effetti cardiovascolari e sull'architettura del sonno

Presenter: **Menghini Luca**

Luca Menghini, Luciano Gamberini

Human Inspired Technologies (HIT) Research Center; Dipartimento di Psicologia Generale, Università degli Studi di Padova

Introduzione. Il lavoro supplementare mediato dalle tecnologie (TASW) è un rischio psicosociale sempre più diffuso nell'era della transizione digitale, con importanti implicazioni sul recupero psicofisiologico. Sebbene sia stato associato ad una peggiore qualità del sonno, la sua relazione con la quantità del sonno ha prodotto risultati contrastanti. Le perseverazioni cognitive (PC) legate al lavoro (ruminazione e rimuginio) e la variabilità della frequenza cardiaca (HRV) durante la notte sono importanti mediatori degli effetti a lungo termine dello stress.

Obiettivi. Esplorare l'impatto del TASW sulla qualità e l'architettura del sonno e la sua interazione dinamica con le PC lavorative e l'HRV nelle prime ore notturne, integrando il modello Stressor-Detachment e l'ipotesi dell'iperattivazione.

Metodo. 116 lavoratori d'ufficio (49% donne) hanno partecipato ad un protocollo di Ecological Momentary Assessment per cinque giorni, rispondendo a diari giornalieri su app e indossando un dispositivo wearable. Le relazioni intra-individuali tra TASW, PC e ciascuna variabile di esito sono state analizzate con modelli multilivello e modelli additivi generalizzati (GAM). Lo studio rientra nel progetto DARE – Digital Lifelong Prevention (PNC-I.1 PNC0000002, CUP: B53C22006440001), finanziato dal MUR nell'ambito del Piano Nazionale Complementare.

Risultati. I risultati preliminari evidenziano interazioni tra TASW e PC su qualità del sonno e orario di addormentamento, nonché sulle dinamiche non lineari dell'HRV notturna, suggerendo una soppressione vagale in risposta a livelli elevati in entrambe le variabili.

Limiti. Ridotte numerosità campionaria e durata del protocollo; presenza di partecipanti con condizioni cardiovascolari; assenza di misure di latenza dell'addormentamento.

Aspetti innovativi. Il contributo indaga per la prima volta gli effetti intra-individuali del TASW su indicatori oggettivi dell'architettura del sonno e del controllo vagale cardiaco durante la notte, attraverso una pipeline di pre-processamento e modellistica riproducibile e open-source

Parole chiave: Technology-assisted supplemental work; Ritmi sonno-veglia; Ruminazione legata al lavoro; Disegno intensivo longitudinale; Tecnologie Wearable

4. Gamification e fairness nei processi di selezione: progettare esperienze di recruitment human-centric

Presenter: **Barattucci Massimiliano**

Massimiliano Barattucci, Sophie Gerdel, Alessandro Lo Presti, Alfonso Landolfi, Jaroslaw Grobelny

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università di Bergamo; Department of Psychology, University of Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta; Faculty of Psychology and Cognitive Science, Adam Mickiewicz University, Poznań, Poland

Introduzione. La crescente digitalizzazione dei processi di selezione del personale ha favorito l'introduzione di strumenti gamificati e game-based assessment nei contesti HR. Tali metodologie

promettono di migliorare l'esperienza del candidato e le percezioni di fairness, ma la letteratura presenta ancora risultati contrastanti sugli effetti delle loro valutazioni nei processi di recruitment.

Obiettivi. Lo studio analizza le differenze tra ambienti di assessment tradizionali e gamificati nelle percezioni dei candidati e negli esiti del processo di selezione. In particolare, sono stati esaminati fairness percepita, soddisfazione, engagement, enjoyment, organizational attractiveness, intenzione di riapplicare e peer referral. Inoltre, sono stati considerati il ruolo moderatore della generazione di appartenenza, dell'esperienza videoludica e dell'employability percepita.

Metodo. Hanno partecipato 484 candidati italiani coinvolti in uno scenario sperimentale randomizzato tra assessment tradizionale e assessment gamificato. Dopo la visione di uno scenario video relativo a una selezione lavorativa, i partecipanti hanno compilato questionari standardizzati sulle percezioni del processo. Sono state utilizzate analisi MANCOVA e modelli di mediazione/moderazione mediante PROCESS.

Risultati. Gli assessment gamificati hanno prodotto livelli significativamente più elevati di engagement ed enjoyment, rispetto agli assessment tradizionali. Le differenze generazionali tra Generazione Y e Z sono risultate limitate. Engagement ed enjoyment hanno mediato parzialmente gli effetti degli assessment gamificati sugli esiti del recruitment. Inoltre, l'employability percepita e l'esperienza con i videogiochi hanno moderato alcune relazioni tra condizione sperimentale e percezioni del processo.

Limiti. Lo studio utilizza scenari simulati e un campione prevalentemente giovane e italiano, limitando la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. La ricerca contribuisce alla progettazione di ambienti di selezione human-centric, mostrando come gli scenari gamificati possano migliorare esperienza e coinvolgimento di recruitment digitale

Parole chiave: Gamification; Fairness; Candidate experience; Assessment digitale; Human-centric assessment

5. Robotica Educativa e leadership development: un ambiente di apprendimento esperienziale per la forza lavoro del futuro

Presenter: Nannetti Margherita

Margherita Nannetti, Federica Nenna, Luciano Gamberini

Dipartimento di Psicologia Generale, Università di Padova

Introduzione. In un contesto organizzativo sempre più caratterizzato dall'integrazione tra innovazione tecnologica e sviluppo di competenze umano-centriche, emerge la necessità di affiancare alla formazione tecnica percorsi orientati allo sviluppo delle soft skills. In questa prospettiva, la Robotica Educativa (Educational Robotics, ER) può rappresentare un ambiente di apprendimento esperienziale in grado di integrare collaborazione, problem-solving, riflessione e coinvolgimento emotivo, offrendo nuove opportunità per la leadership development.

Obiettivi. Il presente studio propone e valuta un training innovativo basato su Robotica Educativa per lo sviluppo della leadership trasformazionale nella forza lavoro, esplorando al contempo il ruolo della regolazione emotiva e della qualità dell'esperienza formativa.

Metodo. È stato condotto uno studio esplorativo con misure ripetute (N = 24), confrontando una condizione di training basata su Robotica Educativa con una condizione tradizionale. Leadership e regolazione emotiva sono state rilevate tramite questionari in quattro momenti di valutazione (pre-test, post-training, post-test e follow-up), mentre la user experience è stata valutata al termine del training.

Risultati. I punteggi di leadership hanno mostrato variazioni nel tempo successive all'intervento, senza differenze sostanziali tra le due condizioni. I dati esplorativi suggeriscono associazioni tra alcune dimensioni della regolazione emotiva e la leadership trasformazionale. Le analisi descrittive hanno riportato punteggi più elevati di UX nel training basato su ER.

Limiti. La natura esplorativa dello studio, la ridotta numerosità campionaria e l'utilizzo esclusivo di misure self-report richiedono cautela nell'interpretazione dei risultati e sottolineano la necessità di ulteriori approfondimenti su campioni più ampi e mediante approcci multi-metodo.

Aspetti innovativi. I risultati suggeriscono che il contributo della Robotica Educativa possa risiedere soprattutto nella progettazione di ambienti di apprendimento coinvolgenti e technology-enhanced, capaci di integrare sviluppo delle competenze, esperienza e partecipazione attiva nei percorsi di formazione

Parole chiave: Educational Robotics; Workforce Training; Life-long Learning; Transformational Leadership

La psicologia del lavoro e delle organizzazioni di fronte a genocidio e crisi umanitarie

Proponenti: Francesco Tommasi, Angelo Benozzo · Discussant: Luca P. Vecchio & Barbara Barbieri

Dal 7 ottobre, in seguito all'attacco allo Stato di Israele da parte del gruppo militante Hamas, si assiste a quello che la Corte Internazionale di Giustizia (CIG) ha definito "presunto genocidio" contro il popolo palestinese. In particolare, la CIG è attualmente impegnata nell'indagine sulle accuse di genocidio, avendo stabilito che la popolazione palestinese è attualmente a rischio e che "la sua distruzione intenzionale da parte di Israele avrà conseguenze per tutta l'umanità" (CIG, 2024). Nonostante la sentenza della CIG riconosca ai palestinesi di Gaza il diritto di essere protetti da azioni vietate dalla CIG stessa (ad esempio, violazione dell'autodeterminazione, atti di genocidio, discriminazione razziale e apartheid), questo non sembra aver fermato o rallentato le azioni violente di Israele. A questo si aggiunge quanto ampiamente documentato da Francesca Albanese, Relatrice Speciale delle Nazioni Unite sulla situazione dei diritti umani nei territori palestinesi, il cui report esamina il "ruolo delle entità aziendali nel sostenere l'occupazione israeliana illegale e la sua continua campagna genocida a Gaza" (2025, 2). Stante al rapporto, l'economia di occupazione si è trasformata repentinamente in economia del genocidio, dove alcuni dei crimini più gravi previsti dal diritto internazionale vengono commessi con il sostegno di numerose organizzazioni sia israeliane sia appartenenti a paesi occidentali. A questo proposito, appare chiaro come il tema dell'economia del genocidio interpellì la psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) per almeno tre ragioni. Primo, genocidio e apartheid rappresentano forme organizzate di distruzione della vita di un popolo. Secondo, genocidio e apartheid si realizzano attraverso altrettante organizzazioni, a partire dall'industria bellica e tecnologica, dalle organizzazioni militari e da quelle dell'informazione. Terzo, genocidio e apartheid sono realizzate attraverso il lavoro di chi è coinvolto (es. l'esercito di difesa israeliano), direttamente o indirettamente, nell'esercizio della violenza. Il simposio tenterà di delineare prospettive teoriche e di ricerca attorno alla PLO nel contesto del genocidio del popolo palestinese. Si farà ciò combinando quattro diversi contributi teorici ed empirici. Apre la presentazione il contributo di Zahira Jaser sull'industria del silenzio, presentando il ruolo delle organizzazioni nel genocidio. Prosegue Roberto De Vogli, il quale affonda sulle dinamiche psicosociali che determinano il silenzio e l'immobilità organizzata di fronte a genocidi e crisi umanitarie. Terzo contributo quello di Chiara Corvino et al., sul ruolo della psicologia per la Palestina, secondo la prospettiva della CIG. Chiuderà il simposio il contributo di Andreina Bruno et al., in cui si riportano i lavori del gruppo "AIP Organizzazioni per la Palestina" che a partire da febbraio 2026 svolge attività di sensibilizzazione e riflessione teorica attorno alla questione palestinese

Parole chiave: Psicologia del lavoro e delle organizzazioni; Genocidio; Agenda di ricerca

1. L'industria del silenzio e l'eliminazione del popolo palestinese

Presenter: **Jaser Zahira**

Zahira Jaser

University of Sussex Business School, UK

Introduzione. Il silenzio imposto ai palestinesi non è accidentale: è il prodotto di una logica coloniale strutturata, che agisce anzitutto attraverso la frammentazione — legale, geografica e identitaria — dividendo sistematicamente il popolo palestinese in categorie isolate governate da regimi giuridici separati e spazi di soggettività profondamente diseguali.

Obiettivi. Il contributo esamina come questa frammentazione si perpetua attraverso meccanismi organizzativi precisi riconducibili ad un sistema triadico. I Palestinesi sono sempre osservati -- attraverso sistemi pervasivi di sorveglianza -- pur non essendo mai visti nella loro umanità, esclusi dai discorsi istituzionali dominanti, né mai ascoltati -- le loro voci rimangono sistematicamente delegittimate attraverso censura esplicita e violenza epistemica.

Metodo. Ricerca documentale, analisi critica.

Risultati. L'effetto dell'industria del silenzio non è solo dell'eliminazione fisica, ma anche identitaria: intrappolati in una spirale del silenzio, il popolo palestinese interiorizza l'oppressione coloniale, autocensurandosi e nascondendo la propria identità per evitare conseguenze sociali e professionali. È così che l'eliminazione si attua nella sua forma più radicale, soprattutto nella diaspora -- trasformando la Nakba da evento storico in processo permanente, che continua attraverso la sistematica erosione della soggettività, della memoria e del diritto alla narrazione palestinese.

Limiti. Trattandosi di un lavoro concettuale, il presente contributo non presenta particolari limitazioni.

Aspetti innovativi. Questo contributo rappresenta il primo nel suo genere nel delineare l'industria e l'organizzazione del silenzio

Parole chiave: Silenzio, genocidio, Nakba

2. Empatia selettiva e genocidio di Gaza: una cartina di tornasole morale per l'Occidente

Presenter: De Vogli Roberto

Roberto De Vogli

Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione, Università di Padova, Italia

Introduzione. Gaza sta vivendo una catastrofica crisi sanitaria, sociale e psicologica. Nonostante questa catastrofica crisi umanitaria, i governi occidentali e i principali media hanno reagito principalmente attraverso meccanismi di disimpegno morale, tra cui la negazione, la minimizzazione della sofferenza, la giustificazione delle atrocità e la colpevolizzazione delle vittime. Questo doppio standard è particolarmente evidente se si confronta la situazione di Gaza con le risposte umanitarie e militari ad altri conflitti.

Obiettivi. Questa presentazione analizza come gli interessi geopolitici e le narrazioni dei principali media occidentali producano una gerarchia della sofferenza, in cui alcune vittime sono considerate più meritevoli di compassione rispetto ad altre.

Metodo. Basandomi sul libro "Selective Empathy: The West Through the Gaze of Gaza" (Empatia selettiva: l'Occidente attraverso lo sguardo di Gaza), sosterrò che si tratta di una crisi di empatia selettiva, per cui la compassione viene estesa ad alcune vite mentre viene negata ad altre. Ciò non solo distorce il giudizio morale, ma erode anche la credibilità della comunità internazionale come custode dei valori universali.

Risultati. Il genocidio è un punto cieco morale per l'Occidente, ma è anche una cartina di tornasole per la nostra umanità collettiva. Ciononostante, l'Occidente ha dimostrato empatia "oltre i confini" attraverso le azioni di medici volontari, obiettori di coscienza, attivisti ebrei occidentali, studenti, insegnanti e cittadini che si identificano con l'umanità nel suo complesso.

Limiti. Trattandosi di un lavoro concettuale, il presente contributo non presenta particolari limitazioni.

Aspetti innovativi. La presentazione invita a riconsiderare le relazioni tra popoli in favore di un'etica cosmopolita che affermi il pari valore di ogni vita umana

Parole chiave: Genocidio, Empatia Selettiva, Psicologia Critica

3. Quale psicologia per i diritti umani? Una prospettiva critico-giuridica sulla situazione in Palestina

Presenter: Corvino Chiara

Chiara Corvino, Francesco Tommasi, Davide Giusino, Matthijs Bal, Sandiso Bazana, Angelo Benozzo, Margherita Brondino, Andreina Bruno, Daniela Converso, Roberto De Vogli, Giuseppina Dell'Aversana, Chiara Destefanis, Hilda Du Plooy, Francesca Esposito, Laura Galuppo, Sven George,

Silvia Gilardi, Mara Gorli, Giada Mignolli, Ambra Natati, Margherita Pasini, Camilla Ponti, Silvio Carlo Ripamonti, Armando Toscano, Luca P. Vecchio, Guido Veronese, Chiara Volpato, Milica Vukelić

Facoltà di Economia, Università Cattolica del Sacro Cuore (Milano); Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università degli Studi di Milano; Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università degli Studi di Foggia, Italia; Lincoln International Business School, University of Lincoln, Lincoln, UK; Department of Psychology, Rhodes University, Rhodes, South Africa; Dipartimento di Scienze Umane, Università della Valle d'Aosta; Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona; Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova, Genoa, Italy; Dipartimento di Psicologia, Università di Torino; Dipartimento di Scienze Psicologiche dello Sviluppo e della Scializzazione, Università di Padova.; Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca; Torino; Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna; Humbolt University of Berlin, Berlin, Germany; Milano; Dipartimento di Scienze Umane, Università di Bergamo; Dipartimento di Scienze Umane e Scienze della Formazione "R. Massa", Università di Milano-Bicocca; Belgrad, Serbia

Introduzione. Attingendo alle norme giuridiche internazionali, in particolare ai principi di ius cogens sanciti dalla Carta delle Nazioni Unite e dalle sentenze della Corte Internazionale di Giustizia (CIG), questa presentazione mette in discussione la neutralità della psicologia di fronte a violazioni sistematiche dei diritti umani.

Obiettivi. La psicologia, in quanto disciplina storicamente dedicata al benessere umano, non può rimanere distaccata dai contesti sociopolitici che condizionano la vita, la sofferenza e la morte. In questo contesto, la presentazione offre un quadro normativo entro cui collocare il lavoro della psicologia di fronte alla situazione a Gaza.

Metodo. Adottando una prospettiva epistemologica critica (Teo, 2015), questo lavoro riconcettualizza il "metodo" non come mera procedura empirica, bensì come ragionamento strutturato all'interno di quadri etici e normativi.

Risultati. Si sostiene che gli standard giuridici stabiliti dalla CIG costituiscano un fondamento metodologico legittimo per analizzare la responsabilità sociale della psicologia. Collocando la psicologia nel più ampio quadro degli obblighi di ius cogens, questo articolo analizza ciò che la CIG prevede anche per le discipline scientifiche e professionali come la psicologia.

Limiti. Trattandosi di un lavoro concettuale-normativo, il presente contributo non presenta particolari limitazioni.

Aspetti innovativi. Questo contributo offre dunque la possibilità di arricchire le prospettive della psicologia, definendo i limiti della pretesa di neutralità della psicologia, spesso giustificata come rigore scientifico. In definitiva, si propone che la psicologia debba riappropriarsi del suo mandato etico e trasformativo, non come osservatore esterno delle crisi, ma come partecipante attivo e responsabile nel plasmare le condizioni in cui tutte le vite possano contare e meritare solidarietà. Il nostro contributo mira ad aprire un dialogo sul potenziale emancipatorio di una psicologia socialmente responsabile, fondata su un'etica umanista radicale e sulla solidarietà globale. Questo contributo si basa in gran parte sulla recente pubblicazione accademica apparsa sulla rivista Human Arenas (Tommasi et al., 2026)

Parole chiave: Diritti umani; Genocidio; Apartheid; Psicologia responsabile

4. Il lavoro del gruppo "AIP Organizzazioni per la Palestina"

Presenter: **Bruno Andreina**

Andreina Bruno, Angelo Benozzo, Margherita Brondino, Daniela Converso, Chiara Corvino, Giuseppina Dell'Aversana, Laura Galuppo, Silvia Gilardi, Mara Gorli, Luca Menghini, Monica Molino, Davide Giusino, Silvio Ripamonti, Francesco Tommasi, Luca Vecchio

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università degli Studi di Genova, Genoa, Italy; Dipartimento di Scienze Umane, Università della Valle d'Aosta; Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona; Dipartimento di Psicologia, Università di Torino; Facoltà di Economia, Università Cattolica del Sacro Cuore (Milano); Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca; Dipartimento di Scienze Sociali

e Politiche, Università degli Studi di Milano; Dipartimento di Psicologia Generale, Università di Padova.; Dipartimento di Studi Umanistici, Lettere, Beni Culturali, Scienze della Formazione, Università degli Studi di Foggia, Italia

Introduzione. Il gruppo “AIP Organizzazioni per la Palestina” si costituisce tra il 2025 e il 2026 per realizzare un ciclo di eventi itinerante dal titolo “Organizzare solidarietà – Resistere al Genocidio”. Il gruppo nasce dall’esigenza di interrogare, attraverso la lente della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO), i processi con cui la violenza e la resistenza vengono organizzati. La PLO offre strumenti e lenti interpretative per analizzare i processi psicosociali – sia individuali che gruppali – dei sistemi che producono violenza. In questa cornice, la violenza genocida è letta come violenza organizzata (Srinivas et al., 2025): una violenza che deriva da configurazioni di potere, culture organizzative, processi di lavoro, forme di controllo, dinamiche collusive e dispositivi gestionali che operano attraverso la razionalità burocratica e il linguaggio dell’efficienza. Al contempo, lo sguardo della PLO consente di esplorare come le pratiche organizzative possano tanto sostenere la distruzione quanto rendere possibile la solidarietà e la resistenza attraverso diverse articolazioni di organizing (Srinivas et al., 2025). Ne è un esempio la *sumud* — termine arabo che indica la fermezza, la resistenza radicata, la capacità di restare e di organizzarsi nella distruzione — che può essere concettualizzata come una configurazione di *agency* collettiva organizzata.

Obiettivi. Obiettivo della presentazione è sintetizzare e condividere le testimonianze e gli spunti derivati dai diversi eventi organizzati dal gruppo.

Metodo. Saranno riportate le esperienze e i lavori svolti fino ad ora, mostrando come la collaborazione tra accademici, enti del terzo settore e collettivi possa interrogare i nostri saperi a favore della dignità e responsabilità del nostro lavoro accademico.

Risultati. I risultati che verranno rappresentati si riferiscono ad una lettura critica del lavoro svolto con un affondo sulle prospettive future per la PLO.

Limiti. Trattandosi di un lavoro documentale, il presente contributo non presenta particolari limitazioni.

Aspetti innovativi. Il lavoro del gruppo costituisce il primo tentativo da parte della PLO italiana di identificare pratiche di solidarietà e resistenza organizzate in contrasto all’eliminazione del popolo palestinese

Parole chiave: Associazione Italiana di Psicologia; Organizzazioni; Genocidio; Solidarietà; Resistenza

Epifanie della sporgenza: per un’interpretazione trasformativa della psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Il simposio propone una riflessione sul ruolo trasformativo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni di fronte a scenari professionali, sociali e produttivi segnati da volatilità, incertezza e complessità. La metafora della sporgenza viene assunta come dispositivo interpretativo per interrogare ciò che, nei contesti organizzativi contemporanei, eccede le cornici tradizionali di lettura e richiede nuove forme di presenza, accompagnamento e intervento. Il tema centrale è quello dei confini: disciplinari, metodologici, professionali e organizzativi. Tali confini non possono più essere intesi come rigidi, ma devono diventare porosi, capaci di aprire spazi di innovazione, ibridazione e adiacenza possibile. In questo senso, la sporgenza richiama l’idea di *eccedenza*: ciò che supera il già noto e consente di generare nuove configurazioni di senso e di azione. Il simposio valorizza un approccio sociocostruzionista, sensibile alla ricerca- azione e orientato alla concreta operatività nei contesti. La trasformazione viene intesa come esito di processi dialogici, situati e partecipati, nei quali la produzione di conoscenza si intreccia con la costruzione di alleanze, la tessitura sociale e l’attivazione di dinamiche propulsive. La varietà metodologica diventa quindi una risorsa fondamentale per intercettare domande emergenti, leggere dati e fenomeni organizzativi complessi, sostenere processi di innovazione e accompagnare comunità professionali, imprese, istituzioni e territori. Il simposio intende discutere come la psicologia del lavoro e delle organizzazioni possa rinnovare la propria rilevanza pubblica e professionale, assumendo una postura non onnipotente ma corresponsabile. Una postura capace di confrontarsi con la concretezza delle problematiche che attraversano gli attuali scenari lavorativi e organizzativi, contribuendo all’attivazione di processi innovativi, riflessivi e trasformativi. In questa capacità

di abitare le eccedenze, le sporgenze e le adiacenze del presente, la disciplina può ritrovare una funzione generativa, critica e socialmente significativa

Parole chiave: Eccedenza; trasformatività; expansive learning; transformative stance

1. Abitare i confini organizzativi: un intervento di consulenza di processo nei servizi territoriali

Presenter: **Testa Emanuele**

Emanuele Testa, Maddalena Gambirasio

Introduzione: Il contributo presenta un intervento consulenziale e formativo rivolto agli uffici amministrativi di due organizzazioni appartenenti a un sistema territoriale di servizi, assumendolo come caso per interrogare le “sporgenze” organizzative che emergono quando confini di ruolo, mandati, pratiche e responsabilità diventano mobili, ambigui e continuamente negoziati.

Obiettivi: L'intervento ha inteso esplorare punti di forza e criticità nei processi di lavoro, nei flussi comunicativi e nelle dinamiche relazionali interne e inter-organizzative, con particolare attenzione al rapporto tra i due uffici, la Direzione e gli attori della filiera territoriale.

Metodo: Il percorso ha previsto focus group con la Direzione e con i due gruppi di lavoro, oltre a interviste con i Responsabili Amministrativi. Tale dispositivo ha permesso di raccogliere e mettere in dialogo rappresentazioni differenti sul proprio ruolo, sul ruolo dell'altro e sulle condizioni che facilitano o ostacolano la collaborazione.

Risultati: Dall'analisi emergono alcune tensioni centrali: la complessità della “filiera lunga”, vissuta sia come risorsa sistemica sia come fonte di rallentamenti e fatica; la perdita o ridefinizione di centralità di uno degli uffici; l'autonomizzazione progressiva dell'altro; la carenza di standardizzazione di procedure e strumenti; la necessità di chiarire mandati, priorità e responsabilità.

Limiti: Il percorso restituisce una lettura situata e iniziale, fondata sulle percezioni degli attori coinvolti. Richiede quindi ulteriori passaggi di accompagnamento, monitoraggio e verifica degli effetti prodotti.

Aspetti innovativi: Il contributo mostra come la consulenza psicologico-organizzativa possa funzionare come dispositivo trasformativo: non soluzione esterna, ma spazio di riflessione condivisa in cui nominare ambiguità, rendere visibili interdipendenze e attivare accordi su processi, strumenti e confini di ruolo

Parole chiave: Sviluppo organizzativo; consulenza di processo; cambiamento organizzativo; ruoli organizzativi; sensemaking organizzativo; apprendimento organizzativo

2. La vertigine dello sporgersi: quando il panorama si fa troppo ampio e tremendo

Presenter: **Toscano Armando**

Armando Toscano, Severin Hornung

Introduzione. La policrisi spalanca davanti a noi un panorama abitato da wicked problem globali, che interroga la Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni su un versante etico in relazione a una questione schiacciante: la sopravvivenza umana. Se l'organizzarsi è ciò che consente di compiere imprese straordinarie, lo stesso organizzarsi può aiutare a rendere efficaci ed efficienti morte e atrocità. Il report di Francesca Albanese sul ruolo di grandi corporation nella furia genocidaria che sta colpendo la popolazione palestinese lascia una traccia inequivocabile dell'esistenza di tale linea evolutiva.

Obiettivi. Si desidera proporre una riflessione critica che parta da un presente che spesso eccede le nostre categorie di analisi e approda a una proposta di una psicologia capace di vedere, interpretare, schierarsi e agire in modo inequivocabile in relazione alle linee evolutive del reale.

Metodo. Si seguirà il tracciato di una riflessione critica su alcuni autori scelti e su possibili feconde connessioni.

Risultati. Si propone una riflessione sul ruolo possibile di una macro-psicologia (MacLahan & McVeigh, 2021) nel situarsi nei gangli del cambiamento evolutivo in atto e sabotarlo, con intelligenza, senso etico e capacità di eccedere i propri egoismi/aprirsi a generosità.

Limiti. La proposta presenta i limiti di un approccio riflessivo: non presenta dati empirici, non adotta criteri standardizzati di selezione dei testi.

Aspetti innovativi. Si ritiene che il presente contributo possa sostenere un'apertura di sguardo, ricollocando le prospettive critiche in relazione alle possibilità trasformatrici e rafforzando la capacità della Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni di stare nei dilemmi del presente

Parole chiave: policrisi, macropsicologia, prospettive critiche, umanesimo radicale

3. I confini del welfare territoriale nella presa in carico dei caregiver familiari: una ricerca-azione sulla stratificazione del carico di cura

Presenter: **Ruggeri Giosuè**

Giosuè Ruggeri, Maddalena Gambirasio, Giuseppe Scaratti

Introduzione. Il caregiving familiare rappresenta una “zona di confine” che attraversa dimensioni sanitarie, sociali, relazionali e organizzative, eccedendo le tradizionali modalità di lettura e presa in carico dei servizi territoriali. Questa condizione produce “sporgenze” organizzative, ovvero aree in cui i sistemi di welfare incontrano limiti nel riconoscere, classificare e governare la complessità del carico di cura.

Obiettivi. Il contributo presenta un'esperienza di ricerca-azione finalizzata alla costruzione di un sistema di stratificazione del carico di cura dei caregiver familiari, con particolare attenzione alle sue implicazioni organizzative e ai processi di coordinamento tra servizi.

Metodo. La costruzione del sistema di stratificazione del carico di cura si sviluppa all'interno del progetto Caregiver Bergamo – Accanto a chi si prende cura, attraverso un approccio di ricerca-azione partecipata che coinvolge ricercatori, Équipe Caregiver territoriali e referenti delle organizzazioni sanitarie e sociali locali.

Risultati. L'esperienza mostra come la costruzione del sistema di stratificazione produca effetti che eccedono la dimensione valutativa: favorisce la costruzione di linguaggi condivisi, rende visibili interdipendenze tra servizi sanitari, sociosanitari e sociali e sostiene nuove forme di coordinamento e supporto. Il dispositivo assume così una funzione organizzativa, contribuendo alla ridefinizione di pratiche e confini professionali.

Limiti. Il lavoro presenta i limiti tipici della ricerca-azione partecipata, con forte ancoraggio al contesto territoriale e organizzativo specifico.

Conclusioni. Il contributo riflette sul ruolo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni nell'accompagnare processi trasformativi situati, in cui la produzione di conoscenza e la trasformazione dei contesti si co-generano attraverso pratiche partecipative

Parole chiave: Ricerca-azione partecipata; caregiver familiari; stratificazione del carico di cura; sviluppo organizzativo

4. Conflitti e immagini della leadership: sporgenze semantiche tra leader e follower nei processi di cambiamento organizzativo

Presenter: **Padrone Andrea**

Andrea Padrone, Silvia Ivaldi

Introduzione: Il contributo propone una lettura dei conflitti organizzativi come sporgenze semantiche attraverso cui interrogare le rappresentazioni della leadership che circolano tra leader e follower. Il conflitto viene assunto non come semplice disfunzione da ridurre, ma come punto di emersione degli scarti tra leadership intenzionata, agita e riconosciuta: ciò che il leader propone come guida, orientamento o responsabilizzazione può essere interpretato dai follower come controllo, distanza, ambiguità o mancato riconoscimento. Tale prospettiva consente di problematizzare i limiti delle misure della leadership intesa come caratteristica individuale del leader, spesso decontestualizzata e poco attenta alla distanza semantica tra agente e valutatore.

Obiettivi: L'intervento ha inteso esplorare le rappresentazioni della leadership efficace e non efficace che emergono in due contesti organizzativi, con particolare attenzione agli scarti di significato tra il modo in

cui i leader rappresentano la leadership e il modo in cui i follower la interpretano a partire dalla propria esperienza quotidiana. L'obiettivo è mostrare come tali scarti possano diventare occasioni di lettura delle dinamiche relazionali, delle aspettative reciproche e delle tensioni che attraversano i processi di cambiamento organizzativo, anche alla luce delle semantiche di potere, libertà, bontà e appartenenza.

Metodo: Il percorso ha coinvolto i leader di due organizzazioni, ai quali è stato chiesto di selezionare immagini rappresentative della leadership efficace e della leadership non efficace. Le immagini, organizzate come coppie oppostive, sono state successivamente trasformate in carte plastificate e utilizzate come artefatti visuali nei focus group con i follower. Durante gli incontri, le carte sono state presentate come stimoli evocativi, invitando i partecipanti a scegliere e discutere l'immagine ritenuta più significativa rispetto alla propria esperienza di leadership, alle situazioni critiche e ai processi di cambiamento del contesto organizzativo. Il materiale raccolto — immagini, scelte dei partecipanti e narrazioni emerse nella discussione — è stato analizzato qualitativamente come dispositivo di sensemaking organizzativo.

Risultati: L'analisi consente di leggere le rappresentazioni della leadership attraverso le semantiche di potere, libertà, bontà e appartenenza. In questa prospettiva, la leadership può essere significata come esercizio di guida, responsabilità e decisione, ma anche come controllo o imposizione; come apertura di spazi di autonomia, ma anche come abbandono o assenza di orientamento; come cura, correttezza e attenzione all'altro, ma anche come protezione ambivalente; come costruzione di appartenenza, riconoscimento e coesione, ma anche come esclusione o mancata legittimazione. La sporgenza emerge nello scarto tra le intenzionalità rappresentative dei leader e le interpretazioni prodotte dai follower, trasformando il conflitto in occasione di esplorazione delle dinamiche simboliche e relazionali del cambiamento.

Limiti: Il contributo presenta una lettura situata e interpretativa, fondata su rappresentazioni visuali e narrative prodotte in specifici contesti organizzativi. Richiede pertanto ulteriori approfondimenti empirici, comparazioni tra gruppi, ruoli e organizzazioni differenti, nonché successivi passaggi di accompagnamento e verifica degli effetti generati dal dispositivo.

Aspetti innovativi: Il contributo mostra come conflitti e immagini possano funzionare come dispositivi di ricerca-intervento: non semplici problemi da risolvere o stimoli evocativi, ma occasioni per rendere visibili le sporgenze semantiche della leadership. L'utilizzo di immagini trasformate in carte e discusse nei focus group permette di superare una lettura della leadership come insieme di caratteristiche individuali del leader, aprendo invece all'analisi degli scarti tra intenzioni, azioni e riconoscimenti. In questo senso, la leadership non viene misurata come attributo decontestualizzato, ma esplorata come pratica co-costruita, situata e semanticamente fondata, che emerge nel confronto tra significati, aspettative e interpretazioni situate

Parole chiave: Leadership; conflitto organizzativo; cambiamento organizzativo; semantiche familiari; sensemaking; immagini organizzative; sociocostruzionismo; ricerca- intervento

5. Quando la sporgenza è una fessura stretta per alimentare uno spiraglio trasformativo

Presenter: **Scaratti Giuseppe**

Scaratti Giuseppe, Silvia Ivaldi, Emanuele Testa

Introduzione. Il contributo presenta un percorso di consulenza centrato sull'esigenza di promuovere una maggiore consapevolezza della cultura aziendale e una conseguente circolazione e condivisione del patrimonio di valori, conoscenze e repertori di pratica esistenti. La rapida crescita del numero di operatori, arrivati in pochi anni dai circa 30 iniziali ai quasi 100 attuali ha richiesto una riarticolazione organizzativa, secondo una logica integrativa per connettere varie sedi, molteplici figure professionali, diverse aree di business e connesse funzioni e ruoli attivati.

Obiettivi. Evidenziare quali condizioni e modalità operative consentano di perseguire un approccio consulenziale diverso da quello richiesto di impostazione mainstreaming tradizionale, per offrire processi di elaborazione riflessiva e di realistica trasformazione.

Metodo. Il contributo riflette su concrete declinazioni operative dell'approccio ispirato alla ricerca-azione in contesti organizzativi ancorati a culture aziendali e organizzative di tipo tradizionale, secondo logiche manageriali di standardizzazione e profittabilità.

Risultati. sono evidenziate alcune fasi cruciali di negoziazione e individua alcune condizioni chiave di praticabilità e sostenibilità di una postura consulenziale orientata a logiche di processo e ad ancoraggi socio- costruzionisti. Vengono illustrati i principali punti che hanno caratterizzato la proposta consulenziale, come fessure-sporgenze all'interno delle quali configurare spazi di collaborazione riconoscendo i diversi ancoraggi epistemologici e metodologici dei vari interlocutori coinvolti.

Limiti. Si fa riferimento a uno particolare contesto caratterizzato da specifiche esigenze di mercato e di visibilità, legato d una storia evolutiva di rapida accelerazione delle condizioni strutturali, operative e di governance dell'organizzazione oggetto di studio. il progetto è ancora in corso di realizzazione e ci si sofferma intenzionalmente sugli esiti della fase di negoziazione che ha portato all'accoglienza della proposta di consulenza.

Aspetti innovativi. Viene sottolineata la necessità di portare il contributo della psicologia del lavoro e dell'organizzazione all'interno di contesti sfidanti, dove l'esito dell'accoglienza del nostro approccio non è scontato e richiede una forte articolazione socio-relazionale, secondo una logica ispirata alla consulenza di processo di E. Schein

Parole chiave: mainstream, innovazione, consulenza di processo, approccio socio-relazionale

People, Relationships, and Organizational Culture: Pathways Toward Safe and Sustainable Organizations

Proponenti: Marco Giovanni Mariani · Discussant: Annamaria Di Fabio

The profound transformations currently affecting the world of work call for greater attention to the psychological, relational, and cultural processes that foster wellbeing, learning, safety, and organizational sustainability. In this context, work and organizational psychology is increasingly challenged to understand how individual characteristics, interpersonal relationships, and organizational practices contribute to the development of healthy, resilient, and sustainable workplaces. This symposium brings together four contributions that address these issues from complementary perspectives. The first contribution presents the validation of an Italian measure of blame culture and just culture, highlighting the role of peer dynamics in shaping safety culture and organizational learning. The second contribution examines the role of Human Capital Sustainability Leadership in promoting safety performance, investigating how sustainable leadership influences safety behaviors through safety motivation while considering the contribution of individual differences. The third contribution explores meaning in life and meaning in work among gifted individuals through a scoping review, introducing the perspective of sustainable talents as a promising framework for supporting both individual flourishing and sustainable organizational development. Finally, the fourth contribution focuses on the darker side of leader–employee relationships, showing how leaders' early relational experiences may contribute to avoidant behaviors toward employees, particularly when employees display dysfunctional behaviors. Taken together, these studies suggest that organizational sustainability cannot be understood solely through formal structures, procedures, or technologies. Rather, it emerges from the dynamic interplay between organizational culture, leadership processes, individual differences, and the quality of workplace relationships. By integrating perspectives on safety, sustainable leadership, talent development, and leader–member relationships, the symposium provides a multidimensional view of the factors that enable organizations to face contemporary challenges while fostering learning, wellbeing, and sustainable development. Overall, the symposium aims to stimulate discussion on how psychological research can contribute to the creation of organizations that are not only more effective, but also safer, more inclusive, and more sustainable

Parole chiave: Organizational sustainability; Safety culture; Sustainable leadership; Leader–member relationships; Sustainable talents

1. Blame and Just culture: towards the validation of an Italian measure of safety culture

Presenter: **Ricci Federico**

Federico Ricci, Fabrizio Bracco, Massimo Nucci & Martina Ivaldi

Dipartimento di scienze biomediche, metaboliche e neuroscienze, Università di Modena e Reggio Emilia; Dipartimento di scienze della formazione, Università di Genova; Dipartimento di psicologia generale, Università di Padova

Introduction. Safety culture represents a key factor in accident prevention and organizational learning. In the literature, two cultural configurations are generally distinguished: blame culture, characterized by the attribution of errors to individual workers and a punitive orientation, and just culture, which promotes a balance between individual accountability and the analysis of the systemic causes of events. Existing instruments focus predominantly on workers' perceptions of organizational practices, whereas the dynamics that develop during peer-to-peer interactions remain less investigated.

Objectives. This research aims to develop and validate a questionnaire tailored for frontline operators, designed to detect the presence of blame culture and just culture elements within peer relationships and in how individuals interpret their colleagues' errors.

Method. The study was structured into four phases. Following the definition of the theoretical constructs, an initial pool of items consistent with the literature was developed. The questionnaire was then administered to a sample of manufacturing workers, and the collected data were subjected to exploratory psychometric analyses. Finally, safety experts evaluated the relevance of the items in relation to the theoretical constructs to verify their content validity.

Results. The analyses revealed a two-factor structure consistent with the theoretical hypotheses, corresponding to the dimensions of blame culture and just culture. Both subscales demonstrated satisfactory levels of internal consistency ($\alpha > .80$). Furthermore, the expert evaluations confirmed the adequate content validity of the instrument.

Limitations and Innovative Aspects. The validation was conducted within manufacturing contexts and requires further verification in other industries. Nonetheless, this instrument represents an innovative contribution as it allows for the assessment of safety culture within peer dynamics, thereby supporting the design of targeted training interventions and cultural improvement strategies

Parole chiave: Safety culture, Blame culture, Just culture, Scale validation, Organizational learning

2. From Sustainable Leadership to Safety Performance: The Role of Safety Motivation, Conscientiousness, and Openness to Experience

Presenter: **Mariani Marco Giovanni**

Marco Giovanni Mariani, Elena lo Piccolo, Valeria Parma, Gerardo Petruzzello

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

Introduction. Human Capital Sustainability Leadership (HCSL; Di Fabio & Peirò, 2018) integrates ethical, sustainable, mindful, and servant leadership, promoting employee wellbeing and sustainable development. Although leadership has been widely recognized as a key factor in workplace safety, the mechanisms through which leadership influences safety behaviors, as well as the role of individual differences in these processes, remain insufficiently understood. Drawing on Griffin and Neal's (2000) safety performance model, the present study examines safety motivation as a mechanism linking HCSL to safety performance.

Objectives. This study investigates the role of safety motivation in the relationship between HCSL and two dimensions of safety performance, namely safety compliance and safety participation. It also examines the moderating role of two Big Five personality traits: conscientiousness and openness to experience.

Methods. Participants were 559 Italian employees from a variety of occupational sectors. Measures included perceptions of supervisors' HCSL, safety motivation, safety compliance, safety participation,

conscientiousness, and openness to experience. Hypotheses were tested through four moderated mediation models (PROCESS Model 59), differing in outcome variable and personality trait considered.

Results. Across all models, safety motivation was positively associated with safety behaviors. HCSL showed both direct and indirect effects on safety performance through safety motivation. Indirect effects were significant for both safety compliance and safety participation. Furthermore, results highlighted differences associated with the personality traits examined, suggesting that conscientiousness and openness to experience may influence how leadership-related resources are translated into safety behaviors.

Limitations and innovative aspects. The cross-sectional design limits causal inferences. The study contributes to the literature by integrating sustainable leadership, safety motivation, and personality traits, providing a more comprehensive understanding of the processes underlying workplace safety

Parole chiave: Human Capital Sustainability Leadership, Safety Motivation, Safety Compliance, Safety Participation, Big Five Personality

3. A scoping review on meaning in life and in work for giftedness: Towards sustainable talents

Presenter: **Palazzeschi Letizia**

Letizia Palazzeschi & Annamaria Di Fabio

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

Introduction. Meaning in life and meaning in work are increasingly recognized as relevant for gifted individuals (Maree, 2019, 2024; Di Fabio, 2022), although empirical research in this area remains limited.

Aims. This scoping review aimed to map the literature on meaning in life and meaning in work among gifted individuals, examining theoretical frameworks, operationalizations of giftedness, methodological approaches, and key themes and gaps.

Method. Following PRISMA-ScR guidelines (Tricco et al., 2018) and established scoping review methodology (Arksey & O'Malley, 2005; Peters et al., 2020), searches were conducted in Scopus, Web of Science, PubMed, PsycINFO, and ProQuest. Studies on meaning in life and/or work in gifted populations were included. From 854 records identified, 14 studies met the eligibility criteria and were retained for analysis.

Results. The review identified meaning in life and in work as important aspects for gifted individuals. Studies predominantly adopted positive psychology and meaning-centered perspectives, while recent contributions introduced the psychology of sustainability and sustainable development perspective (Di Fabio, 2017; Di Fabio & Cooper, 2023; Di Fabio & Peiró, 2018, 2023; Di Fabio & Rosen, 2018, 2020; Rosen & Di Fabio, 2023). Recent contributions also highlighted the relevance of sustainable talent (Di Fabio, 2022), grounded in authenticity, self-attunement, personal values, and meaning (Di Fabio, 2014). However, sustainable talent remains insufficiently operationalized and empirically investigated. Important gaps also included the scarcity of longitudinal studies, limited cultural diversity, and the lack of shared theoretical models and standardized measures for talents and sustainable talents.

Limits. The evidence remains limited, with only 14 studies identified, predominantly conducted in European countries. Heterogeneity in theoretical frameworks, giftedness definitions, and measurement tools restricts comparability across studies. Innovative Aspects. The findings advance understanding of meaning in life and work in gifted populations, also offering research directions studying sustainable talents

Parole chiave: Sustainable talents, meaning in life and at work, giftedness

4. When Difficult Employees Meet Difficult Histories: Family Aggression, Employee Dysfunctional Behavior, and Leader Avoidance

Presenter: **Lo Piccolo Elena**

Elena Lo Piccolo & Judith Volmer

Introduction. The quality of leader–member relationships shapes wellbeing, psychological safety, and performance. London et al. (2023) broaden the traditional leader–member exchange perspective by highlighting how leaders' and employees' relational histories may foster both functional and dysfunctional relationship patterns, including avoidance and withdrawal. Building on this framework, the present study examines whether leaders' exposure to aggression in the family of origin is associated with avoidant behavior toward employees and whether this depends on employee dysfunctional behavior.

Objectives. We investigated whether leaders with a history of family aggression are more likely to avoid employees, particularly when employees display moderate or high levels of dysfunctional behavior. Mentoring was examined as a constructive comparison outcome to determine whether the process reflects relational withdrawal rather than a general reduction in developmental support.

Methods. Longitudinal data were collected from 266 leaders, with the second assessment administered approximately three months after baseline. Measures included experienced family aggression, employee dysfunctional behavior, leader avoidance, and mentoring. Confirmatory factor analyses, structural equation models, and latent moderation analyses were conducted using R.

Results. Family aggression positively predicted leaders' avoidance of employees. This relationship was moderated by employee dysfunctional behavior: when such behavior was low, the association was not significant; at moderate and high levels, it became progressively stronger. No comparable effect emerged for mentoring. These findings suggest that difficult employee behavior may trigger avoidant responses among leaders with adverse relational histories, while leaving developmental support unaffected.

Limitations and future research. Self-report measures and the non-experimental design limit causal inference. Future research should include employee ratings, dyadic data, and longer time frames. The findings support a broader view of leader–member relationships, suggesting that leaders' early relational experiences may contribute to avoidant dynamics at work, particularly in challenging relational contexts

Parole chiave: Leader–member relationships, Family aggression, Leader avoidance, Employee dysfunctional behavior, Mentoring

Prospettive adiacenti possibili di lavoro e organizzazioni: solidarietà, disuguaglianze al lavoro, giustizia sociale e il valore politico del benessere

Proponenti: Francesco Tommasi, Barbara Barbieri · Discussant: Angelo Benozzo

Benché utilizzati come definitori, i termini lavoro e organizzazioni presentano una molteplicità di significati. Da un punto di vista normativo, il lavoro riguarda il corrispettivo salariale alla quantità e alla qualità dell'attività lavorativa, mentre organizzazione rimanda alla struttura manageriale e ai processi entro cui tale attività si svolge. A tale prospettiva normativa, si rifanno sillabi accademici, le ricerche e le pratiche della psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) interessate alla dimensione umana nel lavoro produttivo (manifatturiero, industriale etc) e dei servizi (educativi, assistenziali, sanitari etc) di specifiche organizzazioni. Tuttavia, linguaggio comune e accademico ricorrono al termine lavoro e organizzazioni anche in assenza di tali condizioni: è lavoro quello di cura svolto da un singolo nei confronti di un altro senza un definito riconoscimento normativo; è organizzazione quella di chi svolge un'azione collettiva per sensibilizzare attorno ad un'ingiustizia sociale; sono lavoro e organizzazioni, le strutture entro cui si muovono le vite di persone tra dinamiche di potere, prospettive ideologiche, forme di disuguaglianza sociale ed economica e violenza epistemica. In questa prospettiva, Lavoro e organizzazioni sono dunque da considerarsi termini ombrello, che rinviano a processi sociali, politici e culturali ben più ampi della sola dimensione produttiva e del servizio. Ciò implica un ampliamento dello sguardo della PLO verso contesti e fenomeni tradizionalmente marginali rispetto al mainstream disciplinare: dal lavoro volontario nelle organizzazioni non-profit alle pratiche di mutualismo e solidarietà; dalle forme di oppressione istituzionalizzata ai processi attraverso cui vite e corpi vengono amministrati, controllati o esclusi; fino al ruolo della stessa PLO nel contribuire a orientare decisioni, politiche e rappresentazioni relative alla dignità, all'inclusione e ai diritti umani. Il simposio si propone di esplorare queste prospettive adiacenti e possibili del rapporto tra lavoro,

organizzazioni e società, interrogando il contributo sociopolitico della PLO e la sua responsabilità nel leggere criticamente le trasformazioni contemporanee. I contributi presentati, pur differenti per oggetto e approccio, sono accomunati dal tentativo di ripensare il campo disciplinare come spazio di riflessione critica e di impegno scientifico verso solidarietà, giustizia sociale e diritti umani. In questa direzione, il simposio offrirà riflessioni su pratiche organizzative di solidarietà, sulle disuguaglianze al lavoro e rischi per la salute, sui diritti umani nei contesti organizzativi e, infine, sulla natura inevitabilmente politica della PLO, nella misura in cui il malessere organizzativo, le disuguaglianze e i processi di esclusione rappresentano (sempre) anche questioni sociali e politiche. Apre il simposio la presentazione di Laura Galuppo inteso ad esplorare l'azione dell'organizzare solidarietà e il ruolo della PLO nel mobilitare e valorizzare tali azioni. A questo si lega il lavoro di Armando Toscano su PLO e giustizia sociale guardando alla dimensione di welfare locale e di come il lavoro della PLO possa farsi carico di (in)giustizie sociali. Segue la presentazione di Granano et al. su salute e lavoro in ottica di disuguaglianze sociali, dove si approfondisce il ruolo delle condizioni socioeconomiche, micro e macro, che determinano il lavoro oggi. Conclude Barbara Barbieri sulla PLO come disciplina "politica" per la naturale inclinazione al tema politico del malessere

Parole chiave: Solidarietà, giustizia sociale, disuguaglianze, benessere organizzativo, psicologia critica

1. Il valore trasformativo della solidarietà lavorativa: una ricerca partecipativa nel contesto italiano

Presenter: **Galuppo Laura**

Irene Garigali, Carlo Pistoni, Marta Piria, Laura Galuppo

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del S. Cuore (Milano)

Introduzione. Questo contributo discute come la PLO possa esplorare il fenomeno della solidarietà lavorativa nel contesto italiano, caratterizzato da crescenti disuguaglianze nel lavoro. Negli ultimi anni accanto ai sindacati si osserva l'emergere di organizzazioni del terzo settore che operano per fornire supporto e rappresentanza a soggetti a rischio di vulnerabilità lavorativa. Il valore psico-sociale generato dalla partecipazione a tali organizzazioni risulta ancora poco indagato e la PLO può fornire strumenti concettuali e metodologici per affrontare questo tema.

Obiettivi. Il contributo, partendo da un caso di ricerca partecipata, propone un quadro concettuale e metodologico per esplorare il valore psico-sociale prodotto da esperienze dal basso di organizzazione di "solidarietà lavorativa".

Metodo. Il contributo attinge da un più ampio progetto di ricerca partecipata che ha profilato e indagato quali-quantitativamente più di 40 realtà no profit impegnate nel contrasto alle disuguaglianze lavorative.

Risultati. I risultati evidenziano differenti concezioni di solidarietà lavorativa, che spaziano da approcci neoliberali progressisti, focalizzati sul benessere individuale e sull'occupabilità, a prospettive di resistenza orientate alla trasformazione sistemica. Le dimensioni di valore prodotto sono di tipo politico e culturale, interno ed esterno.

Limiti. Lo studio si basa su un campione limitato e contestualizzato di organizzazioni italiane, limitando la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Il contributo offre riflessioni su come la PLO possa offrire una prospettiva complementare a quella di altre discipline nello studio dell'esperienza di solidarietà lavorativa organizzata. Da un punto di vista del metodo, vengono condivise riflessioni su come sia possibile ingaggiare i rappresentanti di queste realtà in un processo riflessivo sul proprio impatto sociale e politico, favorendo consapevolezza critica sul valore trasformativo e sui limiti di queste esperienze

Parole chiave: Solidarietà lavorativa, ricerca partecipata, valore sociale

2. La reciprocità perduta: come derive neoliberali trasformano il lavoro in una fucina di ingiustizia sociale

Presenter: **Toscano Armando**

Armando Toscano

Università degli Studi di Bergamo, Dipartimento di Scienze Umane

Introduzione. Lavoro e organizzazione hanno un legame sancito da un'antica comunanza etimologica. L'idea che il lavoro costruisca l'organizzazione è riprodotta dal concetto marxiano di Verkehr: interscambio, ma anche relazione fondativa del sociale. In termini psico-sociali, è possibile condurre un'analisi strutturale dei Verkehr tramite la Teoria dello Scambio Sociale, che rimanda a una visione di Giustizia Sociale.

Obiettivi. Si desidera presentare una riflessione critica su alcuni aspetti del funzionamento dei Verkehr in relazione a lavoro e organizzazioni, proiettandola sul caso specifico dei sistemi di welfare locale e sul funzionamento degli operatori nei servizi e progetti territoriali. Si desidera domandarsi, attraverso il rimbalzo tra prospettive teoriche ed esempi pratici, se le condizioni di cornice che investono il mondo del lavoro e delle organizzazioni in generale e i sistemi di welfare in particolare sono in grado di promuovere Giustizia Sociale.

Metodo. Si analizzeranno i tipi di Verkehr coinvolti nei sistemi di welfare locale alla luce di alcune traiettorie evolutive: le network governance e l'arretramento del settore pubblico, gli street-level bureaucrats e il sovrainvestimento di responsabilità manageriali, la co-produzione e la risacca democratica. Si valuteranno i tipi di Verkehr alla luce della Giustizia Sociale.

Risultati. Si lascerà emergere un quadro contraddistinto da un Verkehr in cui è impossibile ristabilire condizioni di reciprocità; la relazione tra cittadini e sistemi di welfare non potrà quindi che riconfigurarsi in termini contro- emancipativi a causa delle ristrettezze di sistema e alle condizioni di lavoro stesse degli operatori.

Limiti. Il contributo si nutre di riflessioni nate da un percorso di ricerca empirica, ma non si basa sui risultati della stessa.

Aspetti innovativi. La proposta del Verkehr come unità di analisi offre possibili applicazioni delle prospettive critiche alla pratica. L'analisi dei sistemi di welfare alla luce di uno sguardo critico in PLO può stimolare slanci immaginativi verso nuove forme di welfare

Parole chiave: Giustizia sociale, neoliberismo, scambio sociale

3. La salute dei lavoratori tra condizioni organizzative e disuguaglianze sociali: una riflessione per la psicologia del lavoro

Presenter: Gragnano Andrea

Andrea Gragnano, Francesco Tommasi, Luca Menghini, Giuseppina Dell'Aversana

Università degli Studi di Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia; Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche; Università degli Studi di Padova, Dipartimento di Psicologia Generale

Introduzione. La psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO) studia le condizioni lavorative che influenzano la salute dei lavoratori, concentrandosi spesso su fattori "prossimali", psicologici e organizzativi. Tuttavia, la salute è determinata anche da fattori definibili "distali", sociali, economici, politici, ambientali e culturali, che causano disuguaglianze nella qualità della vita lavorativa e negli esiti occupazionali. La PLO ha esplorato tali dimensioni distali in maniera limitata.

Obiettivi. Aprire uno spazio di riflessione sul ruolo delle disuguaglianze sociali in relazione alla salute al lavoro a livello micro (tra i lavoratori di uno stesso contesto socioeconomico) e macro (disparità a livello globale).

Metodo. Si adotta un approccio teorico-documentale, con rapid review e analisi di dati secondari relativi alla salute al lavoro, analizzati in ottica intersezionale.

Risultati. Le analisi documentali confermano il ruolo delle determinanti sociali: i fattori prossimali spiegano solo in parte l'effetto del gradiente sociale sulla salute dei lavoratori e sulle assenze. Le condizioni sociali influenzano molti esiti occupazionali; ad esempio, tra le persone con cronicità persiste un gradiente sociale nel rientro sostenibile al lavoro dopo un ricovero. Inoltre, tali evidenze si riferiscono solo al 49% della popolazione globale al lavoro, cosiddette persone con "lavori registrati", e non considerando le forme di lavoro "non registrate" presenti principalmente nel sud globale, quali

sfruttamento del lavoro e schiavitù, casi di tratta di esseri umani e lavoro minorile, che sono altresì determinanti la salute della popolazione.

Limiti. La rapid review non presenta lo stesso grado di rigore della systematic review e l'affidamento a dati secondari limita le possibilità di analisi a quanto presente nei database.

Aspetti innovativi. La presentazione propone di riconsiderare all'interno della PLO le condizioni socioeconomiche del lavoro, guardando alle disuguaglianze sociali a vari livelli. Sulla base della documentazione disponibile, si propongono alcuni possibili sviluppi di ricerca per la PLO

Parole chiave: Lavoro; Salute; Disuguaglianze; Fattori sociali; Sud Globale

4. Il benessere organizzativo come questione socio-politica: una rilettura critica delle trasformazioni contemporanee del lavoro

Presenter: **Barbieri Barbara**

Barbara Barbieri

Introduzione. Le trasformazioni contemporanee del lavoro — digitalizzazione, accelerazione, intensificazione delle richieste lavorative, precarizzazione e crescente pervasività delle logiche performative — stanno modificando profondamente il rapporto tra organizzazioni, soggettività e vita collettiva. In questo scenario, il benessere e il malessere organizzativo assumono una rilevanza che eccede la sola dimensione clinica o gestionale, configurandosi sempre più come questioni socio-politiche.

Obiettivi. Il contributo intende proporre una rilettura critica del benessere organizzativo alla luce delle trasformazioni del lavoro contemporaneo, evidenziando il ruolo ambivalente delle organizzazioni come possibili spazi sia di erosione sia di promozione della soggettività, della partecipazione e della qualità della convivenza sociale.

Metodo. Il contributo si basa su una revisione critica e interdisciplinare della letteratura nazionale e internazionale relativa a benessere organizzativo, burnout, organizational silence, agency, partecipazione organizzativa e trasformazioni del lavoro contemporaneo.

Risultati. La letteratura evidenzia come assetti organizzativi caratterizzati da pressione performativa, opacità decisionale e precarietà possano favorire burnout, disengagement, silenzio organizzativo e frammentazione del legame sociale. Parallelamente, organizzazioni fondate su partecipazione, autonomia, supporto e riconoscimento possono promuovere agency, cooperazione, fiducia e appartenenze non alienanti. Il lavoro contemporaneo emerge così come un “Giano bifronte”, capace sia di comprimere sia di sostenere soggettività e legame sociale.

Limiti. Il contributo presenta i limiti propri dei lavori teorico-concettuali e non include verifiche empiriche dirette.

Aspetti innovativi. L'aspetto innovativo consiste nel proporre una lettura del benessere organizzativo non solo come tema clinico o gestionale, ma come questione socio-politica centrale nelle società contemporanee, sottolineando la responsabilità pubblica della psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Parole chiave: Benessere organizzativo; trasformazioni del lavoro; soggettività; agency; psicologia del lavoro e delle organizzazioni

Intelligenza artificiale nei contesti di lavoro: percezioni, ambivalenze e nuove applicazioni organizzative

Proponenti: Prof.ssa Paola Gatti e Prof.ssa Silvia Simbula · Discussant: Prof.ssa Chiara Ghislieri e Prof. Claudio G. Cortese

Gli strumenti di intelligenza artificiale (AI) stanno entrando nei contesti organizzativi con grande rapidità, al punto da portare molti studiosi a dichiarazioni forti sulla diffusione dell'AI e sulla centralità che assumerà. C'è chi etichetta variamente lo shift tecnologico in corso (da “seconda era delle macchine” a “era algoritmica”) ed evidenzia come l'AI stia ridefinendo la natura del lavoro umano (Bankins et al., 2023) e chi crede che “il futuro del lavoro sarà caratterizzato dalla diffusione dell'intelligenza artificiale in praticamente

tutte le aree del mondo del lavoro” (Fugener, et al., 2025). L'AI, proprio per la complessità che la caratterizza e che mette in campo, ha alimentato un intenso dibattito che si sta concentrando sull'impatto di questa sui lavoratori e sui contesti di lavoro, dando origine a posizioni fortemente polarizzate: da chi ritiene che porterà a una significativa perdita di posti di lavoro (Frey & Osborne 2017), a chi ritiene contribuirà a ottimizzare la qualità del lavoro e la produttività (Jarrahi, 2018). Pare dunque necessario studiarla indagando entrambe le posizioni, per coglierne meglio opportunità e ombre. Il simposio si sviluppa lungo due direttrici principali, la prima molto adatta per comprendere gli elementi critici dell'AI e la seconda per sperimentarne le opportunità: da un lato, l'analisi delle percezioni, degli atteggiamenti e dei fenomeni di AI aversion associati all'introduzione dell'AI nei contesti organizzativi, approfondendone gli antecedenti e i correlati a livello individuale, di gruppo e organizzativo, secondo una prospettiva multilivello; dall'altro, la presentazione di contributi che ne esplorano applicazioni e potenzialità per affrontare temi chiave della ricerca e della pratica di lavoro. Nel primo filone rientrano i tre contributi iniziali del simposio. Il primo studio, con approccio quantitativo, rappresenta una sorta di introduzione, analizzando come l'adozione di sistemi automatizzati (tra cui AI e robotizzazione) abbia influenzato il work engagement e il significato attribuito al lavoro da parte dei lavoratori. Seguono due studi incentrati sulla AI. Il secondo contributo, di natura quantitativa, indaga gli antecedenti personali, organizzativi e tecnologici dell'intenzione di utilizzo e dell'uso effettivo dell'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi; il terzo, adottando un approccio qualitativo, esplora le ambivalenze e i conflitti che accompagnano l'adozione dell'AI da parte di un gruppo di HR manager. Il secondo filone del simposio raccoglie invece due contributi accomunati da una visione dell'intelligenza artificiale come possibile strumento di supporto alle persone e ai processi organizzativi (nell'ottica dell'AI augmentation), piuttosto che di sostituzione dell'intervento umano. I due studi si distinguono per l'ambito di applicazione: il primo si concentra sul benessere lavorativo, mentre il secondo affronta il tema dello sviluppo di carriera. Il quarto contributo, infatti, presenta un'applicazione basata su vocal biomarkers, utilizzati per identificare e valutare il livello di burnout degli individui attraverso l'analisi della voce, mostrando le potenzialità dell'AI per la rilevazione di condizioni di rischio psicologico. Il quinto contributo, infine, esplora l'impiego di feedback generati dall'intelligenza artificiale a supporto degli operatori di call center e, indirettamente, dei loro responsabili, proponendo tale strumento come risorsa per favorire lo sviluppo di carriera e rendere più efficace il processo di feedback

Parole chiave: Artificial Intelligence (AI); Organizational Behavior; AI augmentation; employees' attitudes towards AI

1. Intelligenza artificiale, robotizzazione e caratteristiche del lavoro: un confronto tra utilizzatori e non utilizzatori

Presenter: **Molinaro Danila**

Danila Molinaro, Cataldo Giuliano Gemmano, Diego Bellini, Silvia De Simone, Maria Luisa Giancaspro, Marina Mondo, Carmela Buono, Barbara Barbieri, Amelia Manuti, Paola Spagnoli

Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma; Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia e Comunicazione, Università Di Bari; Universitas Mercatorum; Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari; Università Telematica Pegaso; Dipartimento Di Scienze Politiche e Sociali, Università Di Cagliari; Dipartimento di Psicologia, Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

Introduzione. La rapida diffusione dell'intelligenza artificiale e della robotizzazione ha profondamente trasformato i contesti lavorativi e l'esperienza dei lavoratori. In questo scenario, la letteratura ha evidenziato la necessità di approfondire il modo in cui le caratteristiche del lavoro possano variare in seguito all'introduzione di queste tecnologie automatizzate, e quali siano gli esiti di tali trasformazioni in termini di benessere e di significato del lavoro.

Obiettivi. Sulla base del Job Characteristics Model di Hackman e Oldham e della sua estensione proposta da Morgeson e Humphrey, il presente studio si pone l'obiettivo di esaminare le differenze nelle caratteristiche lavorative tra utilizzatori e non utilizzatori di sistemi automatizzati, quali intelligenza artificiale e robotizzazione, e di analizzare in che misura tali caratteristiche, modificate dall'introduzione dell'automazione, abbiano esiti sull'engagement lavorativo e sul significato attribuito al lavoro.

Metodo. Nell'ambito del progetto RECHARGE, è stato condotto uno studio trasversale su un campione di 607 lavoratori, di cui 227 utilizzatori di sistemi automatizzati (es: intelligenza artificiale, robotizzazione) e 330 non utilizzatori. I dati sono stati analizzati tramite un'analisi multigruppo.

Risultati. Le caratteristiche del lavoro, modificate a seguito dell'introduzione di tecnologie per l'automazione come intelligenza artificiale e robotizzazione, hanno effetti sull'engagement e sul significato del lavoro diversi per utilizzatori e non utilizzatori. Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali e limita la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce evidenze empiriche sulla complessa relazione tra intelligenza artificiale, robotizzazione e caratteristiche del lavoro, mostrando come queste ultime producano effetti differenti su engagement e significato del lavoro tra utilizzatori e non utilizzatori. I risultati offrono implicazioni rilevanti per le organizzazioni coinvolte nell'implementazione delle tecnologie automatizzate

Parole chiave: Intelligenza artificiale, robotizzazione, caratteristiche del lavoro, engagement, significato del lavoro

2. Verso l'integrazione dell'AI nei contesti lavorativi: fattori individuali e tecnologici in una prospettiva temporale

Presenter: **Paganin Giulia**

Giulia Paganin, Andrea Laudadio, Teresa Galanti, Michela Cortini, Dina Guglielmi

Dipartimento di Scienze dell'Educazione "Giovanni Maria Bertin", Università di Bologna; TIM Academy & Development, TIM S.p.A., Roma; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi "G. d'Annunzio" Chieti

Introduzione. L'introduzione di strumenti basati sull'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi pone una questione che va oltre la mera disponibilità tecnologica: comprendere come essa venga percepita, vissuta e adottata dai lavoratori diventa centrale per orientare efficacemente i processi di trasformazione digitale.

Obiettivi. Il presente contributo esplora come variabili che operano a livelli diversi si associno all'intenzione d'uso dell'AI nel tempo, delineando un quadro articolato dei processi di adozione tecnologica nei contesti organizzativi.

Metodo. La raccolta dati è attualmente in corso. I dati qui presentati si riferiscono al campione appaiato disponibile al momento, composto da 329 lavoratori (77.2% uomini; età prevalente 51-60 anni, 59.5%; 89.4% senior) di un'azienda italiana del settore delle telecomunicazioni. La ricerca adotta un disegno a due tempi di misura, distanziati di circa un anno. Sono state rilevate variabili individuali di natura disposizionale e percettiva, variabili legate all'accettazione della tecnologia e variabili relative al contesto.

Risultati. I risultati, da considerarsi preliminari in attesa del completamento della raccolta dati, mostrano che variabili individuali misurate al primo tempo (e.g. ansia tecnologica e familiarità con IA) predicono le percezioni tecnologiche al secondo tempo (percezione di facilità d'uso e percezione di utilità), che a loro volta influenzano l'intenzione d'uso.

Limiti. La specificità del contesto, la composizione del campione, composto in prevalenza da maschi con ruoli senior), richiedono cautela nella generalizzazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio adotta una prospettiva temporale multidimensionale, integrando variabili di natura diversa per comprendere i processi di adozione dell'AI sul lavoro, con implicazioni dirette per la progettazione di interventi formativi e organizzativi mirati

Parole chiave: Accettazione tecnologia; adozione IA; ansia tecnologica; intenzione d'uso

3. Custodire, delegare o condividere? Esplorare vissuti, rappresentazioni e significati dell'adozione dell'intelligenza artificiale nei contesti HR attraverso l'Appreciative Inquiry

Presenter: **Rapisarda Sebastiano**

Sebastiano Rapisarda, Elvira Arcucci, Sacha Bonetto, Laura Dal Corso

Introduzione. La conoscenza rappresenta una risorsa strategica per persone e organizzazioni nel contesto socioeconomico contemporaneo. Il knowledge sharing consente il passaggio di saperi e competenze dai singoli all'organizzazione, generando valore collettivo. L'interazione tra le generazioni e le innovazioni legate all'intelligenza artificiale (AI), impone una revisione critica delle tradizionali narrazioni sul progresso tecnologico, rivelandone potenzialità e rischi.

Obiettivi. Il presente contributo si propone di narrare l'esperienza di un percorso di sostegno all'esplorazione delle dinamiche intrapsichiche, delle ambivalenze identitarie e dei conflitti interiori legati alla transizione tecnologica dal punto di vista di un piccolo gruppo di HR manager e consulenti a fronte dell'introduzione strutturata dell'AI nei propri contesti organizzativi.

Metodo. Il percorso si ispira all'Appreciative Inquiry e si è articolato nelle sue quattro fasi Discovery-Dream-Design-Destiny. Per ciascuna fase sono stati progettati strumenti di rilevazione, quali metafore, albi illustrati, mappe visuali, materiali Lego® Serious Play®, scale di autovalutazione e interviste semi-strutturate, pensati per far emergere rappresentazioni e significati evocati dall'introduzione dell'AI nell'arco di un anno.

Risultati. L'integrazione fra ricercatori e partecipanti ha consentito di far emergere le criticità da affrontare con l'introduzione dell'AI da parte di quest'ultimi, a partire dagli aspetti positivi già presenti nei loro contesti organizzativi, attraverso un processo generativo di emozioni e significati che li hanno ispirati a sperimentare nuovi modelli d'azione, come professionisti riflessivi.

Limiti. Poiché il percorso di ricerca-azione, coerentemente con le sue finalità, ha coinvolto HR manager e consulenti di diverse realtà aziendali, privilegiando un approccio idiografico, non ci consente di individuare strategie specifiche per settore volte a sostenere l'engagement e a mitigare i rischi associati all'adozione dell'AI in termini di AI awareness e AI-driven job insecurity.

Aspetti innovativi. Il futuro della coesione intergenerazionale dipenderà dalla capacità collettiva di orientare il progresso tecnologico verso obiettivi comuni, costruendo spazi di collaborazione capaci di fare della tecnologia un fattore di inclusione, contrastando il knowledge hiding

Parole chiave: Knowledge sharing, AI awareness, AI-driven job insecurity, HR management, Appreciative Inquiry

4. TALIA Pilot: verso algoritmi AI di classificazione del burnout tramite vocal biomarkers

Presenter: Bassi Chiara

Chiara Bassi, Francesca Marinaro, Michele Scandola, Riccardo Sartori, Anna Maria Meneghini, Andrea Ceschi

Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona

Introduzione. Il burnout è una sindrome da stress cronico ad alto impatto sulla salute, i cui criteri diagnostici oggettivi rimangono una sfida aperta. Approcci AI-based di analisi vocale emergono come strumenti promettenti per il monitoraggio non invasivo degli stati affettivi, tuttavia, la loro applicazione al burnout rimane inesplorata. **Obiettivo.** Lo studio mira a identificare profili psicologici stabili di burnout e a verificare se associati a pattern vocali discriminabili, da utilizzare come etichette per algoritmi AI di classificazione del rischio.

Metodo. Intensive longitudinal design su 31 giorni (7 time point, ogni 5 giorni). I partecipanti (N = 138; studenti e ricercatori junior, Università di Verona) hanno compilato una batteria psicométrica online (OLBI, JAWS, JD, JR) e svolto due task vocali: frasi standardizzate (contenuto controllato) e discorso libero (condizioni ecologiche), processati con openSMILE (eGeMAPS v02, 16 features). La cluster analysis K-means è stata condotta sulla componente between-person delle scale psicométriche (k = 2, Silhouette = 0.27) e la discriminazione vocale testata con Wilcoxon rank-sum test (FDR) per task e time point.

Risultati. Sono emersi due profili stabili: benessere (n = 75, 55.6%; basso burnout, alto affetto positivo) e distress (n = 60, 44.4%; alto burnout, alto affetto negativo), non differenziati demograficamente (genere,

età, BMI; tutti $p_{adj} > .05$). La separazione psicometrica si è mantenuta significativa in tutti e sette i time point (OLBI, JAWS LPLA/LPHA: $p_{adj} < .001$). Nel task di frasi standardizzate il profilo di distress ha mostrato FO range e variabilità di loudness sistematicamente più bassi ($p_{adj} < .05-.01$ a T2–T6). Nel discorso libero i risultati sono stati meno consistenti.

Limiti. Lo studio presenta limiti legati alla natura pilota del disegno, alla struttura cluster debole-moderata e alla numerosità campionaria.

Aspetti innovativi. Primo tentativo di discriminazione acustica di profili di burnout, fornendo etichette per algoritmi AI di classificazione automatica

Parole chiave: Burnout, Biomarcatori vocali, Cluster analysis, Algoritmi di classificazione

5. Feedback e intelligenza artificiale nei contesti di lavoro: uno studio pilota

Presenter: **Beretta Eva**

Eva Beretta, Silvia Simbula, Cansu Koyuturk, Dimitri Ognibene, Paola Gatti

Dipartimento di Psicologia, Università di Milano-Bicocca

Introduzione. L'AI viene impiegata sempre più frequentemente nei contesti organizzativi, per esempio in processi di feedback e sviluppo professionale (Duan et al., 2021). Il feedback generato dall'AI può essere percepito come coerente e personalizzato (Tong et al., 2021), ma l'origine automatizzata può ridurre la performance (Luo et al., 2020). Secondo la Feedback Intervention Theory (Kluger & DeNisi, 1996), il feedback è più efficace quando non minaccia il sé del ricevente; per questo, l'integrazione di words of affirmation auto-risportate potrebbe favorirne la ricezione.

Obiettivi. Lo studio esplora il ruolo della fiducia iniziale verso l'AI nella ricezione di feedback generati artificialmente in un contesto lavorativo reale. In particolare, indaga se operatori con maggiore fiducia verso l'AI mostrino una valutazione più positiva del feedback, maggior performance percepita e readiness to learn nel tempo. In via esplorativa, inoltre, confronta feedback tecnico standard e feedback con words of affirmation.

Metodo. È stato condotto uno studio pilota randomizzato di tre settimane presso un call center inbound. I partecipanti ($N = 9$) sono stati assegnati a una condizione sperimentale (feedback + words of affirmation; $n = 4$) o di controllo (feedback tecnico; $n = 5$), con misurazioni in quattro wave (T0–T3).

Risultati. Le analisi preliminari mostrano che la fiducia iniziale verso l'AI (T0) è positivamente associata alla performance in-role al T1 e alla readiness to learn al T1. Inoltre, è emersa una relazione positiva con diverse dimensioni della valutazione del feedback nei tempi successivi (es. soddisfazione per la sessione al T3, soddisfazione per il sistema al T2 e T3, utilità del feedback al T2 e T3 e accuratezza al T2).

Limiti. La natura pilota e la ridotta numerosità rendono lo studio non generalizzabile.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta un primo tentativo di integrare il tema della fiducia nell'AI nello studio del feedback in un contesto lavorativo reale

Parole chiave: Intelligenza artificiale, Feedback, Fiducia nell'AI, Performance, Words of affirmation

Venerdì 4 settembre

Costruire carriere sostenibili nell'adiacente possibile: evidenze e prospettive dalla ricerca italiana

Proponenti: Gruppo Nazionale di Ricerca sulla Carriera Sostenibile (Gerardo Petruzzello, Angela Russo, Andrea Zammitti, Assunta de Rosa) · Discussant: Amelia Manuti

Mentre il mondo del lavoro attraversa cambiamenti sempre più rapidi e profondi, riflesso dell'innovazione tecnologica, delle trasformazioni demografiche e organizzative, delle nuove modalità di interazione tra le persone e il lavoro, l'“adiacente possibile” delle carriere contemporanee diventa sempre più ampio e complesso, aprendo nuove opportunità ma anche nuove sfide per lo sviluppo della carriera individuale. In questo scenario, il paradigma della carriera sostenibile offre una cornice teorica particolarmente utile per

comprendere come promuovere percorsi lavorativi costantemente orientati alla salute, alla felicità e alla produttività nel tempo. Al contempo, tale prospettiva sottolinea il contributo che le carriere possono offrire al benessere collettivo. La sostenibilità della carriera non rappresenta infatti una condizione statica, ma un processo dinamico che si costruisce attraverso l'interazione tra risorse individuali e condizioni organizzative, relazioni di supporto e contesti di sviluppo lungo l'intero arco della vita lavorativa, i quali richiedono ulteriori approfondimenti teorici ed empirici. Questo Simposio nasce dalle attività del Gruppo Nazionale di Ricerca sulla Carriera Sostenibile, coordinato da Gerardo Petruzzello e Angela Russo, con il supporto del comitato direttivo composto anche da Andrea Zammiti e Assunta De Rosa. Il gruppo riunisce ricercatrici e ricercatori provenienti da numerosi atenei italiani impegnati nello sviluppo teorico, metodologico e applicativo del costrutto di carriera sostenibile. In continuità con il simposio proposto dal gruppo nella precedente edizione del Congresso, questo simposio si propone di offrire nuove evidenze empiriche sui fattori, le dinamiche e le risorse coinvolte nella costruzione di carriere sostenibili, da una prospettiva life-span e multi-livello. Il primo contributo, presentato da Floris e colleghe, analizza longitudinalmente le traiettorie di successo universitario nel corso del triennio, evidenziando come gli indicatori di produttività, benessere e sviluppo di carriera evolvano nel tempo e siano influenzati da fattori individuali e contestuali. Il secondo contributo, proposto da Russo e colleghi/e, esplora il ruolo dell'autoefficacia nell'uso dell'intelligenza artificiale tra lavoratori e lavoratrici over 50, mostrando come la work ability rappresenti un meccanismo centrale per sostenere la sostenibilità della carriera in una fase avanzata della vita lavorativa. Il terzo contributo, presentato da Zammiti e colleghi/e, propone e valida preliminarmente uno strumento volto a misurare l'autoefficacia delle professioniste e dei professionisti dell'orientamento nel promuovere carriere sostenibili, offrendo nuove opportunità per la formazione e la qualificazione delle pratiche professionali. Il quarto contributo, a cura di Turrini e colleghi/e, approfondisce il ruolo del mentoring come contesto relazionale di sviluppo della carriera, evidenziando come il supporto vocazionale generi benefici reciproci sia per mentee sia per mentor. Nel loro insieme, i contributi evidenziano la complessità della costruzione di una carriera sostenibile, che richiede il coinvolgimento di diversi attori e risorse durante tutto l'arco di vita. Per questo motivo, si auspica grazie a questo simposio di stimolare una riflessione sulle possibilità di ricerca e intervento che emergono dai cambiamenti del mondo del lavoro contemporaneo, supportando l'incontro con gli "adiacenti possibili"

Parole chiave: Carriera Sostenibile, Sostenibilità nell'arco di vita, Transizione al lavoro, Intelligenza artificiale, Orientamento Professionale, Mentoring

1. Traiettorie di successo universitario: un'analisi longitudinale multilivello attraverso la lente della sostenibilità di carriera

Presenter: **Floris Marcella**

Floris Marcella, Mazzetti Greta, Guglielmi Dina

Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Università di Bologna

Introduzione. Secondo il quadro della Sostenibilità di Carriera (SCF), l'università costituisce una fase cruciale nella costruzione della carriera professionale. Il successo accademico può essere considerato un indicatore precoce di carriera sostenibile, articolato in produttività (rendimento), felicità (soddisfazione e chiarezza di carriera) e salute (benessere psicologico). La letteratura è tuttavia carente di studi longitudinali che ne esaminino le traiettorie sull'intero triennio.

Obiettivi. Lo studio indaga come evolvono gli indicatori di successo accademico nel corso del triennio universitario e quali fattori — individuali e contestuali — predicono traiettorie più o meno sostenibili nel tempo.

Metodo. Lo studio adotta un disegno quantitativo longitudinale triennale (A.A. 2023/24–2025/26) su 350 studenti di corsi triennali dell'Università di Bologna. I dati self-report sono stati abbinati a dati oggettivi di carriera (esami sostenuti e voto medio) estratti dai registri amministrativi. Le analisi sono state condotte in Jamovi tramite il pacchetto GAMLj (modelli lineari misti).

Risultati. Le analisi preliminari hanno evidenziato traiettorie differenti: il numero di esami cresce sistematicamente nel triennio, mentre impegno accademico e chiarezza di carriera mostrano un declino progressivo; rendimento, benessere e ripensamenti si mantengono stabili. L'analisi della varianza interindividuale ha rilevato che rendimento, chiarezza, ripensamenti e benessere presentano elevata

stabilità ($ICC > .58$), risultando prevalentemente ancorati a caratteristiche stabili della persona; impegno ed esami mostrano valori più bassi ($ICC < .30$), rivelando maggiore sensibilità all'esperienza formativa. Emergono predittori sia individuali (caratteristiche in ingresso e risorse motivazionali) sia contestuali (integrazione accademica e area disciplinare) nel modulare le traiettorie.

Limiti. La circoscrizione a un unico ateneo limita la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta un primo contributo per applicare il SCF al contesto universitario italiano. La distinzione empirica tra indicatori stabili e sensibili al percorso offre basi per ripensare il monitoraggio del successo degli studenti e progettare interventi di orientamento in itinere personalizzati ed evidence-based

Parole chiave: carriere sostenibili; successo accademico; analisi multilivello; studenti universitari

2. Carriere sostenibili nell'era dell'intelligenza artificiale: il ruolo dell'AI self-efficacy e della work ability nei lavoratori over 50

Presenter: **Russo Angela**

Angela Russo, Marianna Marchese, Sara Zaniboni, Andrea Zammitti

Università Mercatorum, Roma; Università degli Studi di Catania; Politecnico di Milano, Milano

Introduzione. Le trasformazioni del mondo del lavoro, incluse quelle connesse alla diffusione dell'intelligenza artificiale generativa, stanno ridefinendo competenze, richieste e traiettorie professionali. Per i lavoratori e le lavoratrici over 50, tali cambiamenti possono rappresentare opportunità di aggiornamento e continuità, ma anche una fonte di vulnerabilità quando alimentano percezioni di obsolescenza o ridotta capacità di fronteggiare le richieste lavorative. In questa prospettiva, la sostenibilità della carriera è centrale per comprendere come mantenere benessere, efficacia e significato nel tempo.

Obiettivi. Lo studio ha esaminato il ruolo dell'autoefficacia nell'uso dell'intelligenza artificiale come risorsa associata alla sostenibilità della carriera negli over 50, considerando la work ability come possibile meccanismo esplicativo. Sono stati inoltre considerati benessere edonico ed eudaimonico, salute percepita mentale e fisica e adattamento atteso alla pensione.

Metodo. Hanno partecipato 304 lavoratori e lavoratrici over 50. Sono state rilevate AI self-efficacy, work ability (McGonagle et al., 2014), career sustainability (Russo et al., 2025), expected retirement adjustment (Taylor & Shore, 1995), benessere edonico ed eudaimonico (Petrillo et al., 2015), salute percepita mentale e fisica. I dati sono stati analizzati mediante Structural Equation Modeling.

Risultati. Il modello ha mostrato un buon adattamento ai dati. L'AI self-efficacy è risultata positivamente associata alla work ability, che ha predetto significativamente sostenibilità della carriera, benessere, salute percepita mentale e fisica e adattamento atteso alla pensione. Gli effetti indiretti dell'AI self-efficacy attraverso la work ability sono risultati significativi per tutti gli outcome; gli effetti diretti sono emersi solo per la sostenibilità della carriera.

Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali; inoltre, l'AI self-efficacy è stata misurata con un singolo item.

Aspetti innovativi. Lo studio mostra che, negli over 50, l'autoefficacia nell'uso dell'intelligenza artificiale può configurarsi come risorsa di carriera contemporanea, rilevante soprattutto quando sostiene la percezione di work ability, meccanismo chiave per la sostenibilità della carriera e per il funzionamento positivo in una fase lavorativa avanzata

Parole chiave: Sustainable career; older workers; artificial intelligence; work ability; AI self-efficacy; well-being

3. Sviluppo e validazione preliminare della Scala di autoefficacia per l'orientamento alla carriera sostenibile

Presenter: **Zammitti Andrea**

Andrea Zammitti, Angela Russo, Marianna Marchese, Anna Parola, Tiziana Ramaci, Giuseppe Santisi

Andrea Zammitti, Università di Catania Angela Russo, Univeristà Mercatorum Marianna Marchese, Università di Catania Anna Parola, Università di Napoli Tiziana Ramaci, Università di Catania Giuseppe Santisi, Università di Catania

Introduzione. Una carriera sostenibile è caratterizzata dal mantenimento nel tempo di salute, felicità, produttività e impatto sociale positivo (De Vos et al., 2020; Russo et al., 2023). Le professioniste e i professionisti dell'orientamento svolgono un ruolo fondamentale nel supportare le persone nella costruzione di percorsi professionali sostenibili e coerenti con le sfide contemporanee del lavoro (Zammitti et al., 2025). La letteratura evidenzia che l'autoefficacia professionale rappresenta una risorsa chiave per la qualità degli interventi, la persistenza di fronte alle difficoltà e la soddisfazione lavorativa delle operatrici e degli operatori (Bandura, 1997). Tuttavia, non sono attualmente disponibili strumenti che consentano di valutare l'autoefficacia percepita nel promuovere carriere sostenibili.

Obiettivi. Lo studio si propone di sviluppare e validare preliminarmente una scala per misurare l'autoefficacia delle operatrici e degli operatori dell'orientamento nel promuovere carriere sostenibili.

Metodo. La scala è stata costruita adattando in termini di autoefficacia gli item della Future Sustainable Career Scale (Russo et al., 2025). Lo strumento è stato somministrato a 99 professionisti e professioniste operanti in strutture pubbliche con funzioni di orientamento. Sono state condotte analisi fattoriali esplorative e confermate per esaminare la struttura fattoriale dello strumento e analisi correlazionali con la soddisfazione lavorativa per valutarne la validità.

Risultati. L'analisi fattoriale esplorativa ha evidenziato una struttura a due fattori che spiegano il 72.96% della varianza totale: (1) Autoefficacia nel promuovere salute e felicità di carriera e (b) Autoefficacia nel promuovere produttività e impatto sociale della carriera. Le analisi fattoriali confermate hanno mostrato che il modello a due fattori correlati presenta un adattamento significativamente migliore rispetto al modello unidimensionale. Entrambe le dimensioni di autoefficacia risultano positivamente associate alla soddisfazione lavorativa.

Limiti. Lo studio presenta un campione numericamente contenuto e geograficamente circoscritto al Sud Italia.

Aspetti innovativi. Il contributo propone il primo strumento volto a valutare l'autoefficacia delle orientatrici e degli orientatori nella promozione di carriere sostenibili, offrendo nuove prospettive per la ricerca e la formazione delle professioniste e dei professionisti dell'orientamento

Parole chiave: Carriera sostenibile; Autoefficacia; Orientamento

4. Dinamiche diadiche nel Mentoring: Effetti del supporto vocazionale fornito e ricevuto

Presenter: Turrini Marco

Marco Turrini, Jos Akkermans, Leander de Schutter, Lorenzo Avanzi, Michela Vignoli

Dipartimento di Psicologia e Scienze Cognitive, Università degli Studi di Trento; Dipartimento di Management and Organization, Vrije Universiteit Amsterdam

Introduzione. Il mentoring è ampiamente diffuso nell'istruzione superiore e viene definito come una relazione di sviluppo tra un mentore esperto e un mentee meno esperto. I programmi di mentoring supportano la carriera accademica e professionale dei mentee, ma migliorano anche alcune competenze dei mentori.

Obiettivi. Lo studio esamina le dinamiche diadiche del mentoring, focalizzandosi sul supporto vocazionale fornito (dai mentor) e ricevuto (dai mentee). Lo scopo è comprendere come la relazione di mentoring influisca su Pianificazione di Carriera, Occupabilità Percepita, Competenze di Carriera e Soddisfazione di Carriera dei mentee e dei mentor.

Metodo. È stato utilizzato un disegno quantitativo longitudinale multilivello (8 tempi, 3 coorti annuali). Oltre le funzioni di mentoring, le variabili di esito indagate includono Pianificazione di Carriera, Occupabilità Percepita, Competenze di Carriera e Soddisfazione di Carriera. Il campione è composto da 345 diadi, di cui 326 mentori volontari (età media 39 anni; 57% uomini, 43% donne) e 340 neolaureati dell'Università di Trento (età media 25 anni; 38% uomini, 62% donne).

Risultati. Da una Multilevel mixed-effects analysis emerge che il supporto vocazionale ricevuto/fornito ha effetti positivi, e di analoga magnitudo, sugli esiti di carriera sia dei mentee che dei mentori. Non emergono effetti principali delle covariate (genere, età). Inoltre, una Latent Change Score Model ha mostrato dinamiche divergenti: alti livelli di supporto vocazionale promuovono gli esiti di carriera, ma bassi livelli di supporto vocazionale hanno effetti negativi.

Limiti. Lo studio è limitato dall'uso esclusivo di misure di self-report, dalla dimensione del campione e dalla mancanza di un gruppo di controllo e di misure di follow-up.

Aspetti innovativi. I risultati chiariscono le dinamiche di impatto del supporto vocazionale fornito dai mentor e ricevuto dai mentee. Tali evidenze suggeriscono alcune raccomandazioni pratiche per migliorare i programmi di mentoring finalizzati a supportare la sostenibilità della carriera

Parole chiave: Mentoring, Dyads, Mentoring functions, Vocational support, Sustainable career

Dentro il cambiamento: comportamenti, organizzazioni e salute nella sfida One Health

Proponenti: Mariarosaria Savarese Greta Castellini · Discussant: Marino Bonaiuto

Le sfide contemporanee legate alla sostenibilità, alla salute pubblica e alla transizione ecologica richiedono un ripensamento profondo dei comportamenti individuali e collettivi, in particolare nei domini del consumo e degli stili di vita. Le scelte quotidiane – cosa mangiamo, come ci spostiamo, cosa acquistiamo – hanno infatti implicazioni che travalicano il benessere individuale, incidendo sui sistemi ambientali e sociali e contribuendo alla definizione di traiettorie di sviluppo più o meno sostenibili. In questo scenario, il paradigma One Health, sottolineando l'interconnessione tra salute umana, animale e ambientale, offre una cornice teorica capace di integrare tali dimensioni e di orientare nuove prospettive di ricerca e intervento, superando approcci settoriali e promuovendo una visione sistemica della salute. In questo quadro, la psicologia dei consumi e della salute assume un ruolo cruciale nel comprendere i processi attraverso cui individui e gruppi costruiscono significati, atteggiamenti e pratiche legate alla salute e alla sostenibilità. Le decisioni di consumo non sono infatti riconducibili a valutazioni puramente razionali, ma emergono dall'interazione dinamica tra fattori cognitivi, affettivi, sociali e contestuali. Abitudini consolidate, euristiche, norme sociali e rappresentazioni condivise contribuiscono a stabilizzare pratiche che risultano spesso resistenti alla revisione, anche in presenza di elevati livelli di consapevolezza. Ciò implica la necessità di adottare uno sguardo multi-livello, capace di cogliere come le rappresentazioni della salute, le aspettative sociali e le condizioni materiali e simboliche dei contesti influenzino in modo situato le scelte quotidiane. Promuovere comportamenti coerenti con i principi One Health richiede pertanto di superare modelli informativi lineari, fondati sull'assunto che l'aumento delle conoscenze conduca automaticamente a decisioni più sostenibili. Al contrario, appare necessario considerare come le scelte si configurino all'interno di ambienti decisionali concreti, caratterizzati da vincoli, opportunità e strutture di significato che orientano l'azione. In questa prospettiva, i comportamenti prendono forma nell'intreccio tra preferenze individuali, pratiche sociali e condizioni contestuali, rendendo alcune opzioni più accessibili, legittime o desiderabili di altre. Anche i contesti organizzativi, insieme ad altri ambienti di vita, contribuiscono a strutturare tali dinamiche, influenzando in modo diretto e indiretto le pratiche di consumo e gli stili di vita. Nel solco del tema congressuale dell'innovazione e dell'“adiacente possibile”, il simposio propone di riflettere sul contributo della psicologia dei consumi e della salute alla comprensione delle scelte e dei comportamenti in ottica One Health. L'obiettivo è delineare traiettorie di sviluppo teorico e applicativo capaci di integrare dimensioni individuali, sociali e contestuali, contribuendo alla costruzione di pratiche di consumo più sostenibili e orientate al benessere e aprendo nuove direzioni di ricerca e intervento nei campi della psicologia delle organizzazioni, dei consumi e della salute

Parole chiave: One Health; psicologia dei consumi; psicologia della salute; behavioural change; modelli di consumo, sostenibilità

1. Il contributo del food involvement nel predire la riduzione del consumo di carne rossa: un'estensione della Theory of Planned Behaviour

Presenter: **Castellini Greta**

Greta castellini; Guendalina Graffigna

Introduzione. La riduzione del consumo di carne rossa rappresenta una priorità sia per la sostenibilità ambientale sia per la salute pubblica, considerando l'impatto delle produzioni zootecniche sulle emissioni e i rischi associati a un consumo eccessivo. Tuttavia, tale cambiamento è ostacolato da numerose barriere psicosociali, tra cui abitudini consolidate, norme sociali e fattori emotivi legati al cibo. In questo contesto, la Theory of Planned Behaviour (TPB) costituisce un modello utile per analizzare i determinanti dell'intenzione e del comportamento, ma necessita di essere integrata con dimensioni affettive.

Obiettivi. Lo studio si propone di analizzare il ruolo delle variabili del modello TPB (atteggiamenti, norme soggettive e controllo comportamentale percepito) nel predire l'intenzione e il comportamento di riduzione del consumo di carne rossa, nonché di esplorare il ruolo moderatore del food involvement nella relazione tra intenzione e comportamento.

Metodo. È stato condotto uno studio longitudinale su un campione rappresentativo della popolazione italiana. I dati sono stati raccolti in due momenti (n=963 al tempo 1; n=541 al follow-up dopo sei mesi) tramite questionari online (CAWI) e analizzati mediante modelli di equazioni strutturali (SEM).

Risultati. I risultati evidenziano che atteggiamenti e norme soggettive spiegano il 22,2% della varianza dell'intenzione di ridurre il consumo di carne rossa. Il comportamento è spiegato per il 39,7% da intenzione e controllo comportamentale percepito. Inoltre, elevati livelli di food involvement ostacolano la traduzione dell'intenzione in comportamento.

Limiti. Tra i limiti si evidenziano l'utilizzo di misure self-report, la presenza di item singoli per alcune variabili e l'assenza di misure comportamentali oggettive, che possono influenzare l'accuratezza dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio integra fattori relativi al food involvement nel modello TPB e adotta un disegno longitudinale, contribuendo a una comprensione più completa dei processi che influenzano la riduzione del consumo di carne rossa

Parole chiave: Consumo di carne; Theory of Planned Behaviour; Food Involvement; Psicologia del consumatore; Dieta sostenibile

2. Tecnofobia e accettazione della carne coltivata: evidenze cross-culturali e validazione psicometrica della Food Technology Neophobia Scale

Presenter: **Sandi Irene**

Irene Sandi, Pericle Raverta, Giorgia Molinengo, Barbara Loera

Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

La transizione verso sistemi alimentari sostenibili in ottica One Health rappresenta una nuova frontiera. In questo scenario, l'introduzione di novel foods, come la carne coltivata (cultivated meat, CM), è considerata una strategia più che promettente. Tuttavia, il successo dei nuovi alimenti dipende in ultima analisi dai consumatori ed è limitato da alcune barriere psicologiche, tra cui disgusto e tecnofobia alimentare. L'evidenza scientifica sulla tecnofobia è ormai consistente, ma ha una portata limitata perché prodotta in massima parte attraverso campioni non rappresentativi, strumenti di misura incoerenti o non adeguatamente validati e testati in studi cross-culturali. Questi limiti riguardano in particolare la scala maggiormente utilizzata nelle ricerche: la Food Technology Neophobia Scale (FTNS; Cox & Evans, 2008). Il contributo presenta due studi cross-culturali finalizzati ad approfondire il ruolo della tecnofobia alimentare nell'accettazione della CM e a valutare le proprietà psicometriche della FTNS. Il primo studio (Loera et al., 2026) ha coinvolto campioni rappresentativi di Italia, Francia e Olanda (N=1500), dimostrando che la tecnofobia costituisce il principale ostacolo psicologico all'accettazione della CM in tutti i contesti esaminati, anche controllando per altri costrutti rilevanti. Il secondo studio ha approfondito le proprietà psicometriche della FTNS in Italia, Singapore, Olanda e Stati Uniti (N=1407) mediante EFA, CFA e modelli IRT. Le CFA mostrano che la struttura multidimensionale identificata in precedenza dipende in realtà da effetti metodo dovuti al wording e alla polarità di alcuni item. Eliminando due item

problematici emerge invece una struttura unidimensionale, almeno parzialmente invariante per nazione. Le analisi IRT confermano la riduzione dello strumento e suggeriscono inoltre di comprimere la scala di risposta da sette a cinque categorie. Complessivamente, i risultati enfatizzano l'urgenza di sviluppare strumenti psicometrici robusti, validi a livello cross-culturale, e confermano la centralità della tecnofobia nella previsione di atteggiamenti e intenzioni comportamentali relativi ai novel food a base di CM

Parole chiave: Food transition, Novel food, Carne coltivata, Tecnofobia alimentare, Validazione cross-culturale

3. Personalizzazione degli obiettivi alimentari negli interventi via smartphone: confronto tra approcci user-driven e system-driven

Presenter: **Festa Simone**

Valentina Carfora, Italo Azzena, Simone Festa, Sara Pompili, Patrizia Catellani

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Dipartimento di Scienze Umanistiche e Sociali Internazionali, Università degli Studi Internazionali di Roma

Introduzione. Il consumo di carne rossa e processata ha rilevanti implicazioni per la salute individuale e per la sostenibilità ambientale. Nonostante la crescente diffusione di interventi digitali via smartphone, non è ancora chiaro se la riduzione di tale consumo sia facilitata più efficacemente dalla presenza di un obiettivo esplicito rispetto al solo automonitoraggio, e se l'origine dell'obiettivo — autonomamente definito o assegnato — moderi l'efficacia dell'intervento.

Obiettivi. Lo studio ha confrontato tre condizioni sperimentali — obiettivo auto-definito, obiettivo assegnato e controllo — sulla riduzione del consumo di carne, testando il ruolo mediatore del commitment verso l'obiettivo.

Metodo. Lo studio longitudinale, approvato dal Comitato Etico dell'Università degli Studi Internazionali di Roma (UNINT), ha coinvolto 106 adulti italiani reclutati tramite Prolific. Dopo la valutazione pre-intervento (T1), i partecipanti erano assegnati casualmente a una delle tre condizioni tramite un'app per smartphone. Nella condizione self-set goal definivano autonomamente il proprio obiettivo di riduzione; nella condizione assigned goal ricevevano un obiettivo calibrato sul consumo abituale (−2 porzioni/settimana). Il gruppo di controllo eseguiva solo automonitoraggio. Tutti completavano un diario alimentare giornaliero in-app per sette giorni. Consumo di carne e commitment erano rilevati al post-intervento (T2) e al follow-up (T3).

Risultati. Entrambe le condizioni di goal setting hanno prodotto riduzioni significative rispetto al controllo al T2 ($\eta^2p = .116$) e al T3 ($\eta^2p = .128$), senza differenze tra loro. Il commitment mediava significativamente l'effetto della condizione sul consumo post-intervento.

Limiti. Elevato tasso di attrition (68.4%) e rilevazione simultanea di commitment e consumo limitano le inferenze causali.

Aspetti innovativi. I risultati forniscono prima evidenza sperimentale del goal setting come componente attiva negli interventi ecologici via app per la riduzione del consumo di carne, identificando il commitment come meccanismo chiave per interventi digitali scalabili a favore di diete sostenibili

Parole chiave: diete sostenibili; tailoring; smartphone intervention; riduzione del consumo di carne; goal setting

4. Costruire sostenibilità lavorativa: sviluppo e processo di valutazione di un intervento organizzativo per lavoratori in situazione di vulnerabilità

Presenter: **Bertolini Hélène**

Bertolini Hélène, Margheritti Simona, Miglioretti Massimo

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Le trasformazioni del mondo del lavoro e l'aumento delle situazioni di vulnerabilità lavorativa legate a salute, organizzazione del lavoro e cambiamenti della capacità lavorativa richiedono interventi orientati alla sostenibilità lavorativa (Eurostat, 2023; OECD, 2021; van der Klink et al., 2016). In

tale prospettiva, le organizzazioni sono sempre più chiamate a sviluppare servizi di supporto capaci di favorire il mantenimento al lavoro e il benessere dei lavoratori (Hazelzet et al., 2019). L'Università Milano-Bicocca ha attivato il "Servizio per il Lavoro Sostenibile", rivolto al personale tecnico-amministrativo (PTA) che sperimenta situazioni di vulnerabilità.

Obiettivi. Il contributo intende presentare la struttura e gli obiettivi del Servizio, descrivendone il modello di intervento e il disegno di valutazione sviluppato per analizzarne il funzionamento e i potenziali effetti sui lavoratori coinvolti.

Metodo. Il Servizio prevede percorsi individualizzati di ascolto, analisi dei bisogni e supporto orientati alla sostenibilità lavorativa. La valutazione adotta un approccio mixed-methods con disegno case study. La raccolta dati include questionari pre-post e follow-up relativi a capacità lavorativa, benessere e risorse personali e organizzative, insieme a interviste semi-strutturate finalizzate ad approfondire l'esperienza soggettiva dei partecipanti. Nei primi mesi di attivazione del Servizio, 14 lavoratori PTA (5 uomini e 9 donne) hanno contattato il gruppo di ricerca per ricevere informazioni o avviare il percorso.

Risultati. La raccolta dati è attualmente in corso. I primi casi analizzati evidenziano criticità che richiedono, da una parte, di ridefinire i ruoli di ciascun attore e supportare l'iter delle certificazioni. Dall'altra parte, di valorizzare la figura chiave del responsabile nella gestione quotidiana della vulnerabilità.

Limiti. La natura pilota dello studio, il campione limitato e l'assenza di un gruppo di controllo non consentono la generalizzazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio valuta un intervento organizzativo universitario rivolto a lavoratori in situazione di vulnerabilità, integrando dati quantitativi, qualitativi e storie di casi

Parole chiave: Lavoratori vulnerabili, sostenibilità lavorativa, intervento, mixed-methods

5. Il ruolo della comunicazione medico-paziente nella promozione degli screening oncologici: una scoping review

Presenter: **Trocino Maria Francesca**

Maria Francesca Trocino, Giovanni Schettino e Vincenza Capone

Dipartimento di studi umanistici, Università degli Studi di Napoli "Federico II"

Introduzione. La prevenzione oncologica mediante l'adesione agli screening costituisce un comportamento di salute complesso. In linea con l'approccio One Health, tale comportamento non può tuttavia essere ridotto ad una mera scelta individuale, ma si configura come pratica situata in ambienti decisionali concreti. In questo contesto, la comunicazione medico-paziente svolge un ruolo centrale nella promozione dell'adesione, in particolare all'interno dei modelli di cura patient-centered, favorendo un processo decisionale informato e migliorando l'accesso ai percorsi di screening.

Obiettivi. Questa scoping review si è proposta di mappare e sistematizzare la letteratura relativa alla comunicazione medico-paziente nella promozione degli screening oncologici in ambito primary care, identificando facilitatori, barriere e strategie associate all'efficacia del processo comunicativo.

Metodo. Il protocollo della revisione è stato preregistrato prospetticamente sull'Open Science Framework (DOI: 10.17605/OSF.IO/PNR6K). La revisione è stata condotta in conformità con le linee guida PRISMA-ScR e ha incluso studi pubblicati nell'ultimo decennio, redatti in lingua inglese e focalizzati sulla primary care e su contesti clinici correlati.

Risultati. Il processo di selezione sistematica ha identificato 50 studi eleggibili, classificati in quattro principali aree tematiche: (1) shared decision making (SDM) e comportamenti di adesione allo screening; (2) contenuti e caratteristiche della comunicazione efficace; (3) barriere allo SDM; (4) strategie per l'implementazione dello SDM.

Limiti. L'eterogeneità metodologica e concettuale degli studi inclusi ha limitato la comparabilità dei risultati. Inoltre, la natura esplorativa della scoping review non consente valutazioni sulla qualità metodologica degli studi né inferenze causali. La prevalenza di studi condotti negli Stati Uniti può ridurre la trasferibilità dei risultati ad altri contesti sanitari.

Aspetti innovativi. Questa scoping review presenta elementi innovativi nell'integrare in un unico quadro evidenze su comunicazione medico-paziente, SDM e screening oncologico. Inoltre, adotta una prospettiva multilivello, evidenziando il ruolo di fattori relazionali, organizzativi e socio-culturali, e sistematizzando barriere, facilitatori e strategie comunicative utili per promuovere l'adesione agli screening

Parole chiave: Comunicazione medico-paziente; Shared decision making; Screening oncologici; Primary care; Promozione degli screening; Strategie organizzative

10 anni di QoL@work: riflessioni, prospettive e contributi per la qualità della vita nel lavoro accademico

Proponenti: FRANCESCO PACE, E CARMELA BUONO · Discussant: Guido Sarchielli

Nel 2016, al Congresso Nazionale della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni di Pavia, il simposio "Misurare lo stress lavoro-correlato all'università: quali strumenti usare in una realtà così complessa?" ha segnato l'avvio del gruppo tematico AIP "QoL@work", dedicato allo studio e alla promozione della qualità della vita al lavoro nelle università. Da allora il gruppo ha sviluppato un percorso di ricerca e intervento ancorato al modello Job Demands-Resources e alle indicazioni sulla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, con l'obiettivo di costruire strumenti calibrati sul contesto accademico e di favorire un dialogo strutturato con gli Atenei e gli stakeholder istituzionali. Il simposio intende offrire una riflessione corale sulle traiettorie che l'esperienza di questo decennio ha reso possibili in un contesto complesso che vede l'intreccio di diverse figure professionali – docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo – ed è stato attraversato da rilevanti trasformazioni organizzative, tecnologiche e sociali. Le comunicazioni che lo compongono si collocano in un quadro teorico e metodologico condiviso e combinano diversi approcci, con l'obiettivo di sostenere la progettazione di interventi evidence-based orientati al benessere dell'intera comunità accademica. Apre il simposio l'intervento di Depolo e colleghi, che ripercorre le tappe principali della formazione e dello sviluppo del gruppo QoL@work, a partire dalle prime collaborazioni tra Atenei nate intorno alla misurazione dello stress lavoro-correlato fino alla definizione di una "cassetta degli attrezzi" condivisa per la valutazione del rischio e del benessere organizzativo nei contesti accademici. La comunicazione mette in evidenza il ruolo del gruppo come rete interdisciplinare aperta, capace di integrare prospettive provenienti da diverse Sezioni AIP e di connettere le competenze della psicologia del lavoro e delle organizzazioni con le esigenze delle istituzioni universitarie. La seconda comunicazione, a cura di Fattori e colleghi, è dedicata allo sviluppo e alla prima applicazione sperimentale dello strumento SPARK (Stress Preliminary Academic Risk Kit), pensato per la valutazione preliminare del rischio stress lavoro-correlato nel personale docente universitario. La terza comunicazione, presentata da Brondino e colleghi, estende lo sguardo alla comparazione sistematica tra personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo, avvalendosi di strumenti specifici per le diverse popolazioni (AQWork per il personale accademico e TASQWork per il PTA). La quarta comunicazione, di Capone e Schettino, affronta il tema delle trasformazioni tecnologiche e organizzative connesse al lavoro ibrido e all'introduzione dell'intelligenza artificiale nei processi amministrativi, focalizzandosi sul personale tecnico-amministrativo in smart working ordinario. Chiude il simposio la comunicazione di Buono e colleghi, che introduce la dimensione delle barriere di genere nelle carriere accademiche attraverso una revisione sistematica degli strumenti self-report utilizzati per analizzare le esperienze delle donne nel mondo universitario, nel quadro del modello Job Demands-Resources

Parole chiave: qualità della vita lavorativa in Accademia; Job Demands-Resources; valutazione del rischio psicosociale

1. QoL@work (Quality of life at work): un esempio di psicologia applicata

Presenter: **Depolo Marco**

Marco Depolo, Margherita Brondino, Emanuela Ingusci, Paola Spagnoli, Andreina Bruno e Francesco Pace

Università Alma Mater Studiorum di Bologna; Università degli studi di Verona; Università del Salento; Università Luigi Vanvitelli di Caserta; Università degli studi di Genova; Università degli studi di Palermo

Tutto nasce nel 2016 a Pavia, al Congresso Nazionale della sezione di Psicologia per le Organizzazioni, dopo il simposio “Misurare lo stress lavoro correlato all’università: quali strumenti usare in una realtà così complessa?”. Di qui l’idea di costituire un gruppo tematico in AIP per coinvolgere tutti gli interessati a questo tema. Emerge subito come il fatto che ogni Ateneo sia tenuto alla valutazione del rischio di stress lavoro-correlato come da D.Lgs 81/2008 (e successive modificazioni) non garantisce un impatto reale sulle condizioni lavorative di chi opera nelle università. Durante il simposio di Pavia emerge subito la necessità di ampliare il dibattito su metodologie e strumenti utilizzati, con l’obiettivo di creare una “cassetta degli attrezzi” e una metodologia condivisa che consenta il confronto tra le diverse situazioni universitarie locali. Il gruppo ha iniziato a operare in questo senso, cercando di massimizzare il rapporto costi/benefici derivante da alcuni fattori principali di contesto: - la presenza nella comunità scientifica di più strumenti metodologici, simili ma non coincidenti. Tale pluralità rappresenta una risorsa per il dibattito scientifico e professionale, ma rende più complessa la costruzione di un approccio unitario verso gli interlocutori esterni; - una crescente consapevolezza dell’acuirsi dei fattori di rischio nella vita di lavoro delle università; - la presenza di uno spazio per la creazione di un’offerta di intervento scientifico-professionale per la gestione del rischio di stress lavoro-correlato nelle università, offerta capace di destare l’interesse degli stakeholder istituzionali; - l’occasione di investimento su un’area di terza missione socialmente molto rilevante e suscettibile di essere affrontata con un approccio rigorosamente evidence-based. Nel corso degli anni il gruppo tematico ha avuto non soltanto modo di convergere su un modello teorico condiviso (il JD-R) e di affidarsi nel suo operato ad una metodologia basata sull’evidenza, ma ha avuto modo di condividere il confronto quotidiano con le proprie istituzioni universitarie

Parole chiave: Qualità della vita lavorativa in Accademia, stress lavoro-correlato, Job Demands-Resources Model

2. La valutazione del rischio stress lavoro-correlato in Accademia: riflessioni da una prima esperienza applicativa dello strumento S.P.A.R.K

Presenter: **Fattori Alice**

Fattori, A., Arcucci, E., Falco, A., Girardi, D., Bruno, A., Sottimano, I., Converso, D., Gilardi, S.

University of Milano, Italy University of Padova, Italy University of Genova, Italy University of Torino, Italy

Introduzione. In coerenza con le indicazioni metodologiche della Commissione Consultiva Permanente (CCP) e con il quadro normativo del D.Lgs. 81/2008, e a fronte della carenza di strumenti specificamente calibrati sul contesto universitario, un sottogruppo di QoL@Work dell’Associazione Italiana di Psicologia (AIP) ha sviluppato un nuovo strumento per la valutazione oggettiva del rischio stress lavoro-correlato (SL-C) nel personale docente universitario: SPARK - Stress Preliminary Academic RiskKit, ideato per rispondere alla fase di valutazione preliminare del rischio SL-C.

Obiettivi. Il contributo illustra la prima parziale applicazione sperimentale dello SPARK in un grande ateneo del Nord Italia, discutendone le fasi di applicazione, i punti di forza, difficoltà incontrate.

Metodi. Vengono descritte le fasi di implementazione con riferimento a: costituzione del gruppo di lavoro; definizione del piano strategico e delle fasi di comunicazione; somministrazione del questionario QoL@Work al personale docente e al personale tecnico-amministrativo (PTA); applicazione iniziale dello SPARK attraverso la raccolta ed elaborazione degli eventi sentinella e la compilazione di checklist relative ai fattori di contenuto del lavoro (es. carichi di lavoro, ambiente e attrezzature) e ai fattori di contesto lavorativo (es. cultura organizzativa e relazioni interpersonali).

Risultati. Si discutono i punti di forza e le criticità incontrate nel processo di applicazione, insieme a suggerimenti per una rilevazione multilivello del rischio stress. Vengono inoltre esplorate le associazioni tra il punteggio di alcune dimensioni dello SPARK e gli esiti del questionario self-report, sia mediante il confronto tra fattori di rischio sia in relazione agli outcome considerati (work engagement, burnout, soddisfazione lavorativa, salute mentale) a livello dei diversi gruppi omogenei. L’approccio proposto, fondato sul piano teorico ed empirico, può sostenere interventi evidence-based e multilivello finalizzati alla promozione del benessere della comunità accademica

Parole chiave: Benessere accademico; stress lavoro-correlato; personale docente; approccio multi-metodo

3. Qualità della vita lavorativa in accademia: differenze e specificità tra personale docente e ricercatore e personale tecnico-amministrativo

Presenter: **Brondino Margherita**

Margherita Brondino, Carmela Buono, Dina Guglielmi, Paola Spagnoli, Francesco Pace

Dipartimento di Scienze Umane, Università di Verona; Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum; Dipartimento di Scienze dell'Educazione, Alma Mater Studiorum Università di Bologna; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi della Campania "Luigi Vanvitelli"; Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli Studi di Palermo

Le istituzioni universitarie rappresentano contesti organizzativi complessi, caratterizzati dalla presenza di figure professionali che svolgono ruoli differenti ma complementari nel perseguimento delle missioni di formazione, ricerca e terza missione. In tale contesto, il benessere lavorativo assume un ruolo centrale sia per la qualità della vita professionale delle persone che operano sia per l'efficacia delle attività istituzionali. Nonostante il crescente interesse verso il benessere nei contesti accademici, la letteratura si è prevalentemente concentrata su specifiche categorie professionali, dedicando minore attenzione a un confronto sistematico tra le diverse componenti del personale universitario. Alla luce di questa lacuna, il presente contributo si propone di esplorare il benessere lavorativo adottando una prospettiva comparativa tra il personale docente e ricercatore e il personale tecnico-amministrativo. L'obiettivo è approfondire la comprensione delle differenze e delle specificità che caratterizzano l'esperienza lavorativa di questi due gruppi professionali, considerando come la diversità di ruoli, responsabilità e percorsi di carriera possa tradursi in differenti richieste lavorative, risorse disponibili e criticità percepite. A tal fine, vengono presentati i risultati di uno studio quantitativo cross-sectional condotto presso due atenei italiani, basato sulla raccolta di dati tramite strumenti validati: l'Academic Quality of Life at Work Tool (AQ@Work) per il personale docente e ricercatore e il Technical and Administrative Staff Quality of Life at Work Tool (TASQ@Work) per il personale tecnico-amministrativo. L'analisi comparativa consente di evidenziare eventuali differenze nei livelli di benessere e nelle dimensioni che maggiormente contribuiscono alla qualità della vita lavorativa dei due gruppi professionali, fornendo una visione più articolata delle dinamiche organizzative che caratterizzano il contesto universitario italiano. Le evidenze emerse sono tese a supportare lo sviluppo di strategie organizzative mirate. Tra i principali limiti dello studio si segnalano il disegno cross-sectional, che non consente di formulare inferenze causali, e l'utilizzo esclusivo di misure self-report, che potrebbe aumentare il rischio di common method bias.

Parole chiave: Qualità della vita in Accademia, personale docente e ricercatore, personale tecnico-amministrativo

4. Lo smart working e l'uso dell'intelligenza artificiale nel contesto accademico: Sfide e risorse per il personale tecnico-amministrativo

Presenter: **Capone Vincenza**

Vincenza Capone, Giovanni Schettino

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

Introduzione. In linea con la prospettiva della qualità della vita lavorativa in Accademia e con il modello Job Demands-Resources, l'adozione dell'intelligenza artificiale (IA) nell'ambito del lavoro ibrido nelle istituzioni accademiche sta trasformando i processi lavorativi del personale tecnico-amministrativo (PTA). Risulta pertanto cruciale comprendere come l'interazione tra percezioni individuali e risorse organizzative possa influenzare l'adattamento a tale tecnologia in questa specifica tipologia di lavoratori.

Obiettivi. Lo studio analizza i fattori individuali e organizzativi connessi alla performance e al benessere dei PTA. In particolare, indaga il ruolo delle percezioni legate all'IA (autoefficacia, insicurezza lavorativa rispetto all'IA), dei valori organizzativi e dell'apprendimento continuo in relazione al benessere, alla performance lavorativa, al technostress legato alle tecnologie impiegate nel lavoro da remoto e al bisogno di recovery from work.

Metodo. 357 PTA, che svolgono smart working ordinario almeno una volta a settimana, di un grande ateneo italiano, hanno compilato un questionario self-report su autoefficacia e insicurezza lavorativa legata all'IA, cultura dell'apprendimento, apprendimento, benessere e performance.

Risultati. L'autoefficacia nei confronti dell'IA è risultata associata positivamente all'apprendimento continuo, il quale ha mediato la relazione tra tale percezione e gli esiti adattivi considerati, oltre a ridurre il technostress e il bisogno di recovery. L'apprendimento continuo è risultato in grado di mediare la relazione tra la cultura e tali outcome. L'insicurezza lavorativa è emersa quale fattore di rischio per benessere e performance, oltre ad essere associata positivamente al technostress e al bisogno di recovery. L'interazione tra cultura e autoefficacia è risultata significativa, suggerendo il possibile ruolo di buffer rispetto agli esiti considerati.

Limiti. I limiti includono un disegno trasversale, che preclude inferenze causali, e un campione non rappresentativo dei PTA, suggerendo cautela nella generalizzazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura sul lavoro ibrido in accademia evidenziando come una cultura orientata alla formazione continua possa compensare carenze individuali nell'utilizzo dell'IA, offrendo indicazioni utili per interventi a supporto di una transizione digitale sostenibile

Parole chiave: Intelligenza artificiale, personale tecnico-amministrativo, benessere, università

5. Misurare le barriere di genere nelle carriere accademiche: una revisione sistematica degli strumenti self-report nel framework Job Demands-Resources

Presenter: Buono Carmela

Carmela Buono, Silvia Platania, Vincenza Capone, Maria Luisa Giancaspro, Silvia de Simone

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum; Dipartimento di Scienze della Formazione, Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Catania; Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Napoli Federico II; Dipartimento di Psicologia e Scienze dell'Educazione, Università Telematica Pegaso; Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia; Università degli studi di Cagliari

Introduzione. Il contesto accademico e della ricerca scientifica rappresenta un ambito in cui le disuguaglianze di genere assumono una forma peculiare. Sebbene le donne siano oggi sempre più presenti nell'istruzione superiore soprattutto nelle fasi iniziali della carriera accademica, la loro rappresentanza tende a ridursi progressivamente con l'avanzare dei livelli gerarchici (She Figures, 2024). Tale dinamica è riconducibile all'accumulo di fattori di rischio di natura individuale, familiare, sociale e organizzativa la cui incidenza tende ad intensificarsi nel corso del percorso professionale. Nonostante la rilevanza del fenomeno, l'eterogeneità degli approcci metodologici e degli strumenti utilizzati per valutare tali esperienze rende difficile confrontare i risultati tra studi, scegliere misure adeguate e sviluppare interventi efficaci. 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 le barriere e il benessere delle donne nel contesto accademico, 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 fino al 2026, consultando le principali banche dati.

Risultati. I risultati, attualmente in fase di elaborazione, offrono una prima panoramica degli strumenti self-report impiegati nella letteratura per valutare le barriere sperimentate dalle donne in ambito accademico.

Limiti. La letteratura grigia non è stata inclusa nella ricerca, e la selezione di articoli in sole due lingue rappresenta un'ulteriore limitazione. Il carattere preliminare dei risultati richiede cautela nell'interpretazione.

Aspetti innovativi. Il contributo innovativo dello studio risiede nell'offrire una prima mappatura sistematica degli strumenti esistenti per la valutazione delle barriere di genere nel contesto accademico

italiano e internazionale. Tale mappatura potrà orientare la scelta di misure adeguate per future ricerche e supportare la progettazione di interventi mirati al sostegno delle donne lungo l'intera traiettoria della carriera accademica

Parole chiave: Genere in Accademia, barriere, Job Demands-Resources model, qualità della vita

Trasformazioni del lavoro sanitario tra innovazione tecnologica, benessere organizzativo e retention professionale

Proponenti: Simona Margheritti & Chiara Bernuzzi · Discussant: Guendalina Graffigna

Il sistema sanitario italiano sta attraversando una fase di profonda trasformazione, caratterizzata da aumento delle intenzioni di turnover e crescente pressione organizzativa. Parallelamente, l'introduzione di nuove tecnologie e l'intensificarsi delle richieste emotive e relazionali hanno importanti implicazioni per il benessere dei professionisti e la sostenibilità delle organizzazioni. In questo scenario, è fondamentale comprendere come le richieste lavorative, le risorse organizzative e le risorse personali interagiscano per promuovere benessere, engagement e retention. Il simposio propone una riflessione integrata su queste sfide, adottando una prospettiva ampia che coinvolge differenti professioni e contesti del sistema sanitario. I contributi analizzano differenti sottogruppi di professionisti sanitari e contesti assistenziali, includendo infermieri, medici e personale di Pronto Soccorso. Nel loro insieme, gli studi consentono di esplorare sia fattori organizzativi consolidati, quali richieste e risorse lavorative, sia nuove sfide emergenti connesse alla digitalizzazione e all'introduzione dell'intelligenza artificiale, fino a considerare possibili strategie di intervento per la promozione del benessere professionale. Il primo contributo analizza le intenzioni di turnover degli infermieri italiani attraverso un approccio person-centered basato sulla Latent Profile Analysis. Lo studio identifica differenti profili professionali caratterizzati da specifiche combinazioni di richieste e risorse lavorative, mostrando come il rischio di turnover vari in funzione dell'equilibrio tra carico lavorativo, strain relazionale, work-life balance e disponibilità di risorse organizzative e personali. Il secondo contributo approfondisce la qualità della vita professionale del personale di Pronto Soccorso. Attraverso un approccio person-centered vengono identificati differenti profili di professionisti, caratterizzati da diversi livelli di risorse e vulnerabilità. I risultati evidenziano il ruolo dell'esposizione ad aggressioni come fattore di rischio per l'appartenenza ai profili maggiormente critici e evidenziano livelli differenziati di engagement tra i vari profili. Il terzo contributo analizza il carico amministrativo e il carico legato alla digitalizzazione all'interno di un campione di medici. I risultati mettono in luce come sia il carico burocratico/amministrativo sia il carico legato alla digitalizzazione siano indirettamente associati all'intenzione di turnover attraverso una relazione positiva con il moral distress e negativa con la soddisfazione. Il quarto contributo esplora l'impatto dell'intelligenza artificiale sulle professioni sanitarie, evidenziando come l'adozione dell'IA non rappresenti soltanto una sfida tecnico-operativa, ma anche una trasformazione identitaria e relazionale. I risultati mostrano che la percezione di elevata complessità tecnologica ostacola l'accettazione dell'IA, mentre un clima organizzativo supportivo favorisce un utilizzo più consapevole delle tecnologie e maggiori livelli di benessere lavorativo. L'ultimo contributo presenta la valutazione di un programma strutturato di supporto psicologico ("Help Point") rivolto agli operatori sanitari. Lo studio evidenzia il potenziale degli interventi organizzativi di sostegno nel ridurre il distress psicologico, migliorare la qualità della vita correlata alla salute e contenere i costi indiretti legati all'assenteismo, offrendo anche una prospettiva sulla sostenibilità economica degli interventi di promozione del benessere. I contributi del simposio mostrano come le trasformazioni in atto nel settore sanitario richiedano approcci sistemici e multilivello, capaci di integrare innovazione tecnologica, supporto organizzativo e valorizzazione delle risorse professionali, al fine di costruire contesti di lavoro più sostenibili e orientati al benessere

Parole chiave: Professionisti sanitari; Benessere; Retention; Tecnologie; Interventi

1. Richieste lavorative, risorse e intenzioni di turnover negli infermieri italiani: un approccio person-centered

Presenter: **Margheritti Simona**

Simona Margheritti, Giuseppina Dell'Aversana, Michela Luciani, Davide Ausili, Massimo Miglioretti

Introduzione: La retention infermieristica rappresenta una sfida crescente per il sistema sanitario italiano, caratterizzato da carenza di personale, peggioramento delle condizioni di lavoro e aumento delle intenzioni di lasciare l'organizzazione o la professione.

Obiettivi: Il presente studio adotta una prospettiva person-centered, basata sul modello Job Demands–Resources, con l'obiettivo di: (a) identificare distinti profili di infermieri in base a richieste e risorse lavorative; (b) analizzarne le associazioni con benessere psicologico e intenzioni di turnover.

Metodo: È stata condotta un'indagine cross-sectional su 1.879 infermieri italiani. Sono state rilevate job demands, job resources, personal resources ed esiti occupazionali. I dati sono stati analizzati mediante Latent Profile Analysis (LPA), regressioni multinomiali, ANOVA e test chi-quadrato.

Risultati: È emersa una soluzione a tre profili. Il profilo alto carico e strain relazionale (12,7%) mostra elevate richieste e basse risorse organizzative. Il profilo ad alte risorse relazionali e personali (43,6%) presenta basse richieste e risorse elevate. Il profilo di alto squilibrio lavoro–vita–salute (43,4%) evidenzia livelli intermedi ma persistenti di squilibrio. Il profilo con maggiori risorse presenta l'engagement più elevato ($M=3,89$) e il burnout più basso ($M=1,93$), mentre il profilo di strain mostra il pattern opposto (engagement $M=2,96$; burnout $M=2,98$). Le intenzioni di turnover seguono un gradiente: il profilo di strain risulta sovrarappresentato tra coloro che intendono cambiare unità, lasciare l'organizzazione o abbandonare la professione.

Limiti: Il disegno cross-sectional, l'uso di misure self-report e il campionamento di convenienza limitano le inferenze causali e la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi: Lo studio applica la LPA a un ampio campione multicentrico di infermieri, integrando le richieste lavorative, le risorse organizzative e quelle personali. I risultati suggeriscono che le strategie di retention dovrebbero essere mirate a specifici sottogruppi professionali, superando gli approcci standardizzati

Parole chiave: infermieri, turnover, benessere, bilanciamento salute-lavoro

2. Chi resiste e chi crolla? Un'analisi person-centered della qualità della vita professionale in Pronto Soccorso

Presenter: **Bernuzzi Chiara**

Chiara Bernuzzi, Mara Gorli, Giorgio Costantino, Luca P. Vecchio

Università degli Studi Milano-Bicocca, Dipartimento di Psicologia; IRCCS Istituto Auxologico Italiano; Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Psicologia; Università degli Studi di Milano, Dipartimento di Scienze Cliniche e di Comunità

Introduzione. Lavorare in Pronto Soccorso (PS) significa operare quotidianamente a contatto con emergenza e sofferenza. Data l'elevata esposizione a fattori di rischio, esplorare la qualità della vita professionale di questi operatori rappresenta una priorità. Nonostante ciò, la ricerca precedente ha prevalentemente adottato approcci variable-centred, trascurando l'eterogeneità individuale e la possibile coesistenza di risorse e vulnerabilità all'interno dello stesso profilo professionale.

Obiettivi. Il presente studio si propone di identificare profili latenti di qualità della vita professionale nel personale di PS, esplorarne i predittori (con particolare attenzione all'esposizione ad aggressioni) e le associazioni con l'engagement.

Metodo. 384 operatori sanitari hanno compilato un questionario self-report. I profili sono stati identificati tramite Latent Profile Analysis (LPA) in Mplus. I profili sono stati poi confrontati rispetto a variabili socio-demografiche, esposizione ad aggressioni ed engagement.

Risultati. Sono stati identificati 5 profili distinti: 1) Gli Entusiasti (15,7%); 2) I Vulnerabili (17%); 3) I Resistenti (36,8%); 4) I Consumati dal lavoro (10,2%); 5) I Sopraffatti (20,4%). L'esposizione ad aggressioni predice significativamente l'appartenenza ai profili: all'aumentare delle aggressioni subite e viste

aumenta la probabilità di appartenere ai profili di distress. Inoltre, gli Entusiasti e i Vulnerabili mantengono i livelli più elevati di engagement, pur mostrando una differente vulnerabilità alle sollecitazioni del contesto lavorativo. Al contrario, i Consumati dal lavoro presentano livelli significativamente più bassi di engagement.

Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali. Il campione è limitato a una regione italiana, riducendo la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. L'adozione di un approccio person-centered che sposta il focus dalle singole variabili alla configurazione di profili latenti di professionisti offre suggerimenti utili per programmare interventi di promozione della qualità di vita lavorativa nel PS. Il profilo dei Vulnerabili, caratterizzato da risorse elevate ma stress traumatico secondario presente, rappresenta un contributo originale alla letteratura sulla qualità della vita lavorativa in PS

Parole chiave: Qualità di vita professionale, Pronto Soccorso, Approccio Person-Centered

3. Sostituzione o potenziamento? Le sfide dell'intelligenza artificiale per i professionisti sanitari

Presenter: **Schettino Giovanni**

Giovanni Schettino, Maria Francesca Trocino, Vincenza Capone

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

Introduzione. L'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (IA) in ambito clinico offre grandi opportunità, ma solleva profonde sfide, in grado di modificare le pratiche lavorative e minacciare la percezione del ruolo professionale. Sebbene i modelli classici relativi all'adozione delle nuove tecnologie spieghino l'utilizzo delle stesse, l'impatto dell'IA sul benessere dei professionisti va inquadrato nel bilanciamento tra risorse e richieste lavorative, per comprendere le diverse reazioni di questi operatori di fronte a tale sfida e identificare strategie di intervento adeguate.

Obiettivi. Indagare l'interazione, attraverso il Job Demands-Resources Model, tra fattori organizzativi (complessità tecnologica, cultura e supporto organizzativo), l'accettazione dell'IA, la minaccia all'identità professionale e i conseguenti esiti in termini di utilizzo dell'IA e benessere lavorativo.

Metodo. È stato condotto uno studio trasversale su un campione di professionisti sanitari (medici e infermieri). Le associazioni tra le variabili sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali ai minimi quadrati parziali (PLS-SEM) e analisi di mediazione seriale.

Risultati. I risultati evidenziano che la percezione di complessità tecnologica può costituire un ostacolo all'adozione dell'IA nel proprio lavoro, contribuendo a promuovere un atteggiamento negativo nei confronti della stessa. Al contrario, un clima organizzativo supportivo emerge come principale risorsa nel fronteggiare tale sfida, incoraggiando i professionisti sanitari ad una adozione consapevole, nonché promuovendo più alti livelli di benessere lavorativo.

Limiti. Tra i principali limiti vi sono l'adozione di un disegno di ricerca trasversale, che non consente di stabilire relazioni causali tra le variabili indagate, e il ricorso ad un campione non rappresentativo della popolazione dei professionisti sanitari italiani, che suggerisce cautela nella generalizzazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio suggerisce che l'adozione dell'IA nelle organizzazioni sanitarie non costituisce una mera sfida tecnico-operativa, bensì una transizione profondamente relazionale e identitaria che richiede un approccio sistemico

Parole chiave: Intelligenza artificiale; Professionisti sanitari; Identità professionale; Job Demands-Resources Model

4. Prendersi cura di chi cura: risultati di un intervento di supporto psicologico per la promozione del benessere nel contesto sanitario

Presenter: **Pansini Martina**

Martina Pansini, Reparata Rosa Di Prinzio, Gabriele Giorgi, Pietro Capocasale, Maria Eugenia Vacca, Giuseppe Melcore, Vincenzo Camisa, Annapaola Santoro, Guendalina Dalmaso, Salvatore Zaffina, Maria Rosaria Vinci

Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate (DISTA), Università eCampus, Novedrate, Italia; U.O.S. Medicina del Lavoro, Funzione Health Safety and Environment, Ospedale Pediatrico Bambino Gesù, Roma, Italia; Dipartimento di Scienze della Salute e della Vita, Università Europea di Roma, Roma, Italia; Formerly U.O.S. Medicina del Lavoro, Funzione Health Safety and Environment, Ospedale Pediatrico Bambino Gesù, Roma, Italia; Medico Competente e Coordinatore del Gruppo di Lavoro "Disabilità e Lavoro" della Società Italiana di Medicina del Lavoro

Introduzione. Gli operatori sanitari lavorano in contesti ad alta intensità emotiva e relazionale, caratterizzati da un elevato rischio di burnout e da un progressivo impoverimento delle risorse personali. In tale scenario, gli interventi di supporto psicologico rivolti ai professionisti della salute rappresentano una strategia rilevante per la promozione del benessere individuale e il miglioramento del funzionamento organizzativo.

Obiettivi. Lo studio ha l'obiettivo di valutare l'efficacia di un programma di supporto psicologico (2017-2024) rivolto agli operatori sanitari, analizzandone gli effetti su outcome individuali e organizzativi.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 109 operatori sanitari (89,1% donne; età media = 47 anni), prevalentemente appartenenti alla professione infermieristica (78,9%). I partecipanti hanno aderito a un intervento di supporto psicologico individuale finalizzato alla gestione del disagio emotivo e professionale. Le valutazioni pre-post hanno riguardato variabili relative alla salute psicologica, alla qualità della vita, al burnout e alle strategie di coping. Sono stati inoltre analizzati indicatori organizzativi relativi all'assenteismo per malattia mediante confronto con un gruppo di controllo, nonché il ritorno dell'investimento (ROI) dell'intervento a 6 mesi e a 1 anno.

Risultati. I risultati evidenziano un miglioramento significativo della qualità di vita percepita. Sono inoltre emerse riduzioni dei livelli di burnout in tutte le sue dimensioni, accompagnate da un incremento delle strategie di coping adattive e da una diminuzione di quelle disfunzionali. Sul piano organizzativo-economico, i risultati mostrano una riduzione dei giorni di assenza per malattia nel periodo successivo all'intervento rispetto ai gruppi di controllo, e un ROI pari a 2.78 a 6 mesi e a 1.03 a 12 mesi.

Limiti. Il disegno dello studio e l'utilizzo di misure self-report richiedono cautela nell'interpretazione dei risultati.

Aspetti innovativi. Il contributo propone una prospettiva integrata tra benessere degli operatori sanitari e outcome organizzativi, evidenziando il valore degli interventi di supporto psicologico nei contesti sanitari

Parole chiave: Intervento; operatori sanitari; supporto psicologico; burnout

Accompagnare le scelte e le transizioni attraverso strumenti e percorsi sostenibili: significati, motivazioni, e identità di carriera

Proponenti: Amelia Manuti · Discussant: Chiara Ghislieri e Dina Guglielmi

Come ogni anno, il gruppo MeMoS propone un simposio di confronto e riflessione sui temi attuali delle teorie, degli studi e delle pratiche orientative, con un focus specifico sulle transizioni che riguardano l'università (in ingresso, in itinere e in uscita). La filosofia del simposio riflette quella del gruppo tematico: proporsi come uno spazio in cui la ricerca accademica si confronta con la pratica professionale, contribuendo allo sviluppo di percorsi e strumenti, valutando pratiche, approfondendo aspetti di impatto applicativo. Il primo contributo indaga il ruolo della motivazione e della chiarezza professionale in relazione all'evoluzione delle intenzioni di abbandono degli studi universitari. I risultati di uno studio condotto su studenti universitari iscritti al primo anno delle lauree triennali evidenziano come la motivazione intrinseca più di quella estrinseca si associ ad un incremento della chiarezza di carriera e possa contribuire a ridurre le intenzioni di abbandono, indicando interessanti piste di approfondimento per la ricerca e la pratica di orientamento e tutorato universitario. Il secondo contributo propone una riflessione sul tema del significato del lavoro proponendo sia una riflessione teorica sull'importanza di questo costrutto oggi, in un momento di grandi cambiamenti sociali, sia un lavoro empirico legato allo sviluppo di uno strumento di rilevazione, da utilizzare nel contesto dell'orientamento, con particolare attenzione per il supporto alle transizioni scuola/università-lavoro. Il terzo contributo discute l'efficacia degli interventi di career management erogati dai servizi di Ateneo a partire dai risultati di uno

studio multilivello condotto su un gruppo di studenti universitari in uscita che ha partecipato ad una attività formativa di potenziamento delle competenze di carriera, quali decision making di carriera, self efficacy e adattabilità di carriera. I risultati significativi nel confronto con il gruppo di controllo sottolineano il ruolo cruciale di azioni ed interventi evidence-based nell'orientamento universitario utili a sostenere risorse psicologiche rilevanti per la transizione al lavoro. Il quarto contributo esamina il ruolo di tipicità di genere e congruenza genitoriale nell'autoefficacia delle scelte professionali di studenti STEM, evidenziano la relazione con il mattering, cioè il sentirsi riconosciuti e importanti, sottolineando l'importanza di interventi di orientamento che integrino dimensioni identitarie e relazionali. Il quinto contributo valuta l'efficacia di un workshop basato su LEGO® Serious Play® per sostenere studenti universitari nella transizione al lavoro, evidenziando la presenza di miglioramenti significativi in autoefficacia professionale, career adaptability, maggiore consapevolezza delle risorse interne e capacità di autoregolazione

Parole chiave: Identità di carriera, Orientamento universitario, Transizioni

1. La rappresentazione del futuro come risorsa per contrastare l'abbandono universitario: uno studio longitudinale

Presenter: **Mazzetti Greta**

Greta Mazzetti, Marcella Floris, Roberta Spadoni, Dina Guglielmi

Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G. M. Bertin" – Università di Bologna; Dipartimento di Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari – Università di Bologna

Introduzione. La capacità di sviluppare una rappresentazione chiara del proprio futuro professionale rappresenta una risorsa centrale nei processi di scelta, adattamento e permanenza nei percorsi formativi. Tale aspetto assume particolare rilevanza nei contesti disciplinari caratterizzati da opportunità professionali mutevoli e scarsamente conosciute nelle fasi iniziali del percorso universitario, tra cui l'ambito delle Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari.

Obiettivi. Lo studio intende approfondire il ruolo della motivazione e della chiarezza professionale rispetto all'evoluzione delle intenzioni di abbandono degli studi universitari.

Metodo. Hanno partecipato 337 studenti (190 uomini; Metà = 20.12 anni, DS = 2.54) iscritti al primo anno del Corso di Laurea Triennale in Scienze e Tecnologie Agro-Alimentari in 27 atenei italiani. I dati, raccolti mediante due rilevazioni a 12 mesi di distanza, sono stati analizzati mediante Bivariate Latent Change Score Model.

Risultati. La motivazione intrinseca risulta associata a un incremento della chiarezza di carriera. La motivazione identificata e la chiarezza di carriera iniziale contribuiscono alla riduzione delle intenzioni di abbandono. Contrariamente alle attese, la motivazione estrinseca non mostra associazioni significative né con la chiarezza di carriera né con le intenzioni di abbandono. Inoltre, gli incrementi nella chiarezza di carriera si associano a decrementi delle intenzioni di abbandono.

Limiti. Sebbene siano stati coinvolti diversi Atenei italiani, la provenienza dei partecipanti da un solo ambito disciplinare, insieme alla disponibilità di due sole occasioni di rilevazione, limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia il valore della chiarezza di carriera quale obiettivo degli interventi di orientamento universitario in ingresso e in itinere, volti a sostenere la permanenza universitaria. I risultati suggeriscono inoltre che motivazione intrinseca e motivazione identificata contribuiscono attraverso processi differenti alla riduzione delle intenzioni di abbandono

Parole chiave: motivazione accademica, chiarezza di carriera, academic dropout, orientamento universitario

2. Il significato del lavoro: dai risultati di una ricerca qualitativa alla proposta di un nuovo strumento di rilevazione

Presenter: **Sacchi Alessandra**

Alessandra Sacchi, Domenico Sanseverino, Annamaria Castellano, Jonas Masdonati, Nimrod Levin, Isabella Valbusa, Chiara Ghislieri, Monica Molino

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino, Torino (IT); Research Centre in Vocational Psychology and Career Counseling (CEPCO), Université de Lausanne, Lausanne (CH)

Introduzione. Cosa significa il lavoro per te? Il concetto di significato del lavoro (SdL) è stato prevalentemente studiato in relazione a ciò che rende il lavoro significativo, enfatizzandone gli aspetti positivi, come scopo e valore. Pochi hanno esplorato i contenuti del SdL, ovvero le rappresentazioni - positive, neutre o negative - associate al lavoro. Inoltre, i profondi cambiamenti del mercato del lavoro contemporaneo potrebbero influenzare tali rappresentazioni. Ciononostante, gli strumenti disponibili sono pochi, datati, costruiti a partire da modelli teorici a priori o focalizzati su aspetti specifici (es. fit persona-lavoro, vocazione/chiamata).

Obiettivi. Costruire una nuova scala per la rilevazione del SdL e di testarne la validità strutturale e concorrente nel contesto italiano.

Metodo. La scala è stata sviluppata a partire da uno studio qualitativo da cui sono emerse otto dimensioni del SdL: sostentamento economico, dominio di vita, identità, autorealizzazione, benessere, malessere, funzionamento sociale e motivazione intrinseca. Lo strumento è stato somministrato online a 476 partecipanti, reclutati tramite campionamento a valanga. Il campione comprende 327 donne (68,7%) e 144 uomini (30,3%) residenti in Italia, con un'età media di 41 anni.

Risultati. Le analisi preliminari confermano parzialmente la struttura fattoriale dello studio qualitativo: alcune dimensioni mantengono una propria specificità, mentre identità, autorealizzazione e motivazione intrinseca risultano riconducibili a un fattore latente comune, suggerendo una struttura gerarchica.

Limiti. Lo studio presenta solo misure self report, un disegno cross-sectional e un campione non rappresentativo. Future ricerche potranno approfondire questa prospettiva sul SdL attraverso campioni più rappresentativi e disegni longitudinali.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla letteratura sul SdL proponendo uno strumento costruito a partire dalle rappresentazioni soggettive associate al lavoro. Lo strumento può risultare utile in contesti individuali di orientamento e in contesti organizzativi di selezione e gestione del personale

Parole chiave: Significato del lavoro, Autorealizzazione, Motivazione, Orientamento, Strumento

3. Le transizioni dall'università al mondo del lavoro: efficacia degli interventi a supporto dello sviluppo di competenze di carriera

Presenter: Giancaspro Maria Luisa

Maria Luisa Giancaspro, Cataldo Giuliano Gemmano, Giuseppina Florio, Rocco Mennuti, Amelia Manuti

Dipartimento di Psicologia e della Salute - Università Telematica Pegaso; Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia, Comunicazione - Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"; Career Management Service -Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Introduzione. In un contesto socioeconomico caratterizzato da incertezza e rapidi cambiamenti, la transizione università-mondo del lavoro è diventata sempre più complessa e i percorsi di sviluppo delle risorse per un efficace inserimento nel mercato del lavoro sempre più centrali.

Obiettivi. Lo studio ha valutato l'efficacia di un intervento formativo di orientamento alla carriera nel migliorare alcune risorse psicologiche di carriera in studenti universitari prossimi alla transizione verso il mondo del lavoro, quali l'autoefficacia nel decision-making, l'autoefficacia nella ricerca del lavoro, l'autoefficacia nel processo di selezione e l'adattabilità di carriera.

Metodo. Il campione era composto da 263 studenti universitari: 195 nel gruppo sperimentale e 68 nel gruppo di controllo. Il gruppo sperimentale ha partecipato a un percorso di laboratori formativi articolato in cinque incontri denominato "Costruisci il tuo futuro professionale". Entrambi i gruppi hanno compilato un questionario prima dell'intervento (T0) e dopo la sua conclusione (T1). Sono stati stimati modelli multilivello per testare l'efficacia dell'intervento sulle variabili di interesse.

Risultati. I modelli multilivello hanno mostrato interazioni significative tra tempo (T0 - T1) e gruppo (sperimentale - controllo) per tutti gli esiti: il gruppo sperimentale ha riportato incrementi significativi nelle variabili di interesse. La path analysis ha inoltre evidenziato effetti positivi della qualità percepita dell'intervento su tutti gli esiti post-intervento.

Limiti. Lo studio utilizza misure self-report e non include un follow-up a lungo termine.

Aspetti innovativi. Il contributo sottolinea come interventi universitari strutturati possano sostenere risorse psicologiche rilevanti per la transizione al lavoro

Parole chiave: Orientamento di carriera, Intervento formativo, Transizione università-lavoro, Autoefficacia di carriera, Decision-making

4. Identità di genere, supporto genitoriale e autoefficacia nelle scelte di carriera: il ruolo mediatore del mattering in studenti universitari STEM

Presenter: **Fantinelli Stefania**

Fantinelli Stefania, Sulla Francesco, Esposito Concetta, Daşcı Esra, Agueli Barbara, Esposito Ciro

Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate - Università eCampus; Dipartimento di Studi Umanistici - Università di Foggia; Dipartimento di Studi Umanistici - Università di Napoli Federico II; Dipartimento di scienze dell'Educazione, Kastamonu University

Introduzione. La transizione dall'università al mondo del lavoro è una fase in cui fattori identitari e relazionali si intrecciano nel determinare la fiducia dei giovani adulti nelle proprie scelte professionali.

Obiettivi. Il contributo esamina come la tipicità di genere e la congruenza genitoriale influenzino l'autoefficacia nelle scelte professionali attraverso il mattering, in un campione di studenti universitari iscritti a percorsi STEM.

Metodo. Il campione comprende 196 studenti universitari iscritti a percorsi STEM (66% donne; età media = 21,8 anni). Sono state rilevate misure di tipicità di genere, congruenza genitoriale, mattering e autoefficacia decisionale nelle scelte di carriera, testate attraverso un modello di mediazione.

Risultati. I risultati supportano un modello di mediazione in cui tipicità di genere e congruenza genitoriale contribuiscono in modo indipendente a rafforzare il mattering, che a sua volta predice una maggiore autoefficacia decisionale nelle scelte di carriera. Nei contesti STEM, identità di genere e riconoscimento familiare operano come risorse psicologiche complementari: la prima ancorandosi alla dimensione identitaria e al senso di appartenenza, la seconda fornendo una base relazionale di supporto e validazione esterna.

Limiti. Il disegno trasversale non consente inferenze causali. Il campione, prevalentemente femminile e circoscritto a percorsi STEM, limita la generalizzabilità dei risultati. Studi futuri potranno adottare disegni longitudinali e ampliare la rappresentatività dei contesti disciplinari.

Aspetti innovativi. Lo studio propone il mattering come leva psicologica centrale nella transizione scuola-lavoro in ambito STEM, integrando identità di genere e supporto familiare in un unico modello esplicativo. I risultati offrono indicazioni pratiche per la progettazione di interventi di orientamento che agiscano simultaneamente sulla dimensione identitaria e su quella relazionale

Parole chiave: identità di genere; supporto genitoriale; autoefficacia; mattering; orientamento professionale STEM

5. Dal sapere al saper essere: un intervento con LEGO® Serious Play® sulla consapevolezza di sé nella transizione scuola-lavoro

Presenter: **Galanti Teresa**

Teresa Galanti, Morena Santoriello e Michela Cortini

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

Introduzione. L'orientamento al lavoro richiede consapevolezza tanto delle aspirazioni personali quanto dei fattori che ne ostacolano il percorso. Se la Social Cognitive Career Theory individua nell'autoefficacia

il predittore centrale degli interessi e delle scelte vocazionali, sempre più la career adaptability si configura come meta-competenza complementare, necessaria per anticipare e gestire le transizioni professionali in contesti lavorativi instabili. Agire efficacemente su entrambe le dimensioni richiede tuttavia metodologie capaci di rendere accessibili le risorse personali.

Obiettivi. Il presente studio valuta l'efficacia di un workshop basato su LEGO® Serious Play® (LSP) nel promuovere autoefficacia professionale, career adaptability e consapevolezza di sé in studenti universitari in transizione verso il mercato del lavoro.

Metodo. 25 studenti universitari (84% donne, $M_{age} = 24.1$) hanno partecipato a un workshop di orientamento basato su LSP, una metodologia che combina costruzione fisica, narrazione e riflessione collettiva. Adottando una logica mixed-method, sono stati raccolti dati quantitativi (pre-post su autoefficacia professionale, adattabilità di carriera e aspirazioni) e dati qualitativi (commenti narrativi ai modelli).

Risultati. L'analisi pre-post mostra miglioramenti significativi in autoefficacia professionale ($\Delta = +0.38$ su scala 1-5, $p < .001$) e capacità di adattamento ai cambiamenti di carriera ($\Delta = +0.21$, $p < .01$). Qualitativamente, i dati evidenziano un orientamento diffuso verso l'autoregolazione e lo sviluppo personale come condizioni preliminari all'azione. Tale orientamento si configura come uno spostamento del locus of change dalla ricerca di soluzioni esterne verso l'indagine delle risorse e competenze interne da sviluppare per superare gli ostacoli.

Limiti. Il campione ridotto e non probabilistico, la prevalenza femminile e l'assenza di un gruppo di controllo limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio rappresenta una delle prime applicazioni sistematiche del LSP all'orientamento professionale universitario in Italia, con disegno mixed-method. L'integrazione di costruzione fisica, narrazione individuale e ascolto collettivo costituisce una leva metodologica originale per rendere accessibili insight vocazionali altrimenti taciti

Parole chiave: LEGO® Serious Play®; mixed-method; orientamento professionale; autoefficacia nella ricerca del lavoro; consapevolezza di sé

Innovazione sostenibile e transizioni socio-tecniche: prospettive psicologico-organizzative

Proponenti: Alessandro Milani · Discussant: Maria Luisa Farnese

Le trasformazioni tecnologiche associate alla transizione ecologica e digitale stanno ridefinendo profondamente i contesti organizzativi, le pratiche di lavoro e le relazioni tra attori sociali, istituzionali ed economici. Automazione, intelligenza artificiale, energie rinnovabili e tecnologie sostenibili non rappresentano soltanto innovazioni tecnologiche, ma processi socio-tecnici complessi che richiedono nuove forme di governance, mediazione e costruzione della legittimità. In questo scenario, psicologia sociale e psicologia delle organizzazioni offrono prospettive utili a comprendere come individui, gruppi e organizzazioni affrontino il cambiamento, costruiscano significati condivisi e negozino l'accettabilità di tali innovazioni. Il simposio intende approfondire il ruolo dei processi psicologico-organizzativi nelle transizioni tecnologiche, con particolare attenzione alle dinamiche di comunicazione, mediazione, gestione del cambiamento e accettazione. Pur muovendosi in ambiti differenti, i contributi condividono una prospettiva comune: le innovazioni non possono essere comprese né implementate esclusivamente in termini tecnico-funzionali, ma richiedono di considerare il ruolo delle pratiche organizzative, delle strategie comunicative e delle relazioni tra attori coinvolti. I lavori presentati analizzano diversi livelli della trasformazione socio-tecnica contemporanea — dalle pratiche di Human Resource Management, passando per le strategie comunicative, fino ai processi di accettazione sociale — evidenziando il ruolo delle dimensioni simboliche, relazionali e organizzative nell'implementazione dell'innovazione. Il primo contributo propone una revisione bibliometrico-sistematica della letteratura sulle pratiche di Human Resource Management nell'era dell'automazione. Attraverso l'analisi delle traiettorie teoriche ed empiriche emergenti, il lavoro evidenzia come le organizzazioni siano chiamate a gestire gli impatti dell'automazione non solo sul piano dell'efficienza produttiva, ma anche rispetto al benessere, all'engagement e alla percezione di sicurezza occupazionale dei lavoratori. Il secondo contributo analizza il ruolo degli esperti coinvolti nella diffusione dell'agrilvoltaico come

attori di mediazione tra differenti campi organizzativi e interessi sociali. Attraverso l'analisi delle narrazioni prodotte dagli esperti, il lavoro mostra come la costruzione dei futuri sociotecnici passi attraverso processi di negoziazione della legittimità e dell'autenticità dell'innovazione, nei quali gli esperti operano come mediatori tra istituzioni, imprese e comunità locali. Il terzo contributo esplora l'accettazione sociale delle tecnologie bio-based attraverso la prospettiva di stakeholder europei appartenenti a organizzazioni pubbliche, private e non governative. I risultati evidenziano come la diffusione delle tecnologie sostenibili dipenda non solo da fattori economici e tecnologici, ma anche da elementi psicologico-sociali quali fiducia, trasparenza, comunicazione e credibilità istituzionale, sottolineando il carattere multidimensionale delle transizioni sostenibili. Il quarto contributo approfondisce infine il ruolo della comunicazione nell'accettazione delle politiche climatiche, indagando sperimentalmente gli effetti di moral licensing e moral consistency. Lo studio evidenzia come il framing delle politiche ambientali interagisca con le caratteristiche identitarie dei destinatari, suggerendo implicazioni rilevanti per la progettazione di strategie comunicative efficaci nei contesti organizzativi e istituzionali. Nel loro insieme, i contributi del simposio mostrano come le transizioni tecnologiche richiedano di integrare innovazione tecnica, pratiche organizzative e dinamiche psicologico-sociali. Il simposio propone quindi una lettura delle trasformazioni contemporanee come processi collettivi di costruzione di significato, negoziazione della legittimità e gestione del cambiamento, evidenziando il ruolo cruciale del capitale umano e degli attori organizzativi nella promozione delle innovazioni

Parole chiave: Transizioni socio-tecniche; Innovazione sostenibile; Cambiamento organizzativo; Accettazione sociale

1. La gestione delle risorse umane nell'era dell'automazione: una revisione bibliometrico-sistematica della letteratura

Presenter: **Gemmano Cataldo Giuliano**

Cataldo Giuliano GEMMANO, Danila MOLINARO, Diego BELLINI, Silvia DE SIMONE, Maria Luisa GIANCASPRO, Marina MONDO, Carmela BUONO, Barbara BARBIERI, Paola SPAGNOLI, Amelia MANUTI

Dipartimento di Scienze della Formazione, Psicologia e Comunicazione, Università di Bari; Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma; Universitas Mercatorum; Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia, Università di Cagliari; Università Telematica Pegaso; Dipartimento di Psicologia, Università della Campania

Introduzione. La crescente integrazione di robotizzazione, automazione, tecnologie smart e intelligenza artificiale nei contesti di lavoro sta trasformando profondamente processi, ruoli e pratiche organizzative. Per la gestione delle risorse umane (HRM) emergono nuove sfide e opportunità nel supportare l'implementazione e l'adozione di tali tecnologie, ma la letteratura sul tema risulta ancora frammentata.

Obiettivi. Lo studio mira a mappare sistematicamente l'evoluzione del discorso scientifico sulle pratiche HRM che accompagnano l'introduzione dell'automazione nei contesti di lavoro, identificando aree di ricerca prevalenti, strutture di senso e trend emergenti, al fine di offrire una sintesi organizzata dello stato dell'arte e indicare possibili direzioni future.

Metodo. È stata condotta una Bibliometric-Systematic Literature Review, integrando tecniche bibliometriche e procedure di revisione sistematica secondo le linee guida PRISMA. Una query su Scopus, basata su parole chiave relative a automazione e gestione delle risorse umane, ha restituito 2840 contributi. Attraverso un processo strutturato di selezione, il dataset finale è stato ridotto a 229 studi. Le analisi sono state condotte in R con Bibliometrix, includendo co-citazioni, bibliographic coupling e co-occorrenza delle parole chiave.

Risultati. I risultati mostrano un crescente interesse scientifico negli ultimi anni, con Stati Uniti e Cina tra i principali Paesi contributori. L'evoluzione tematica evidenzia uno spostamento del focus da Industria 4.0 ed engagement dei dipendenti verso una più recente attenzione all'insicurezza occupazionale e al benessere. L'insieme dei dati bibliometrici evidenziano il ruolo delle pratiche HRM nel sostenere l'introduzione dell'automazione attraverso il coinvolgimento dei dipendenti, la promozione del benessere e l'attenzione alla sostenibilità delle scelte organizzative.

Limiti. Lo studio si basa sul database Scopus e su criteri di selezione specifici, che possono aver escluso contributi rilevanti.

Aspetti innovativi. Il contributo integra analisi bibliometrica e revisione sistematica, offrendo una mappatura strutturata delle traiettorie teoriche ed empiriche su un tema in grande evoluzione

Parole chiave: Automazione; Intelligenza artificiale; Robotizzazione; Gestione delle risorse umane; Revisione della letteratura

2. Futuri sociotecnici: il ruolo degli esperti nella costruzione dell'adiacente possibile

Presenter: **De Falco Mirella**

Mirella de Falco, Mauro Sarrica

Dipartimento di Comunicazione e Ricerca Sociale, Università di Roma "La Sapienza"; Dipartimento di Scienze Politiche, Giuridiche e Studi Internazionali, Università di Padova

Introduzione. Oggi la transizione energetica ridefinisce le condizioni entro cui le innovazioni tecnologiche possono essere riconosciute come legittime e desiderabili. In questa prospettiva, l'agrivoltaico -una tecnologia che integra produzione solare e produzione agronomica sullo stesso terreno- rappresenta un caso rilevante, poiché intreccia la memoria dei precedenti conflitti energetici con la ridefinizione futura del paesaggio rurale. In tale scenario, il ruolo degli esperti diviene centrale nel mediare tra interessi, temporalità e visioni contrastanti.

Obiettivi. Il contributo analizza il ruolo degli esperti coinvolti nella diffusione dell'agrivoltaico, mirando a comprendere come essi contribuiscano alla costruzione dei futuri sociotecnici possibili e alla definizione di ciò che può essere riconosciuto come innovazione autentica e sostenibile.

Metodo. Lo studio si basa su 15 interviste semi-strutturate con esperti appartenenti a sette famiglie professionali e operanti in sette contesti nazionali (Italia, Francia, Paesi Bassi, Spagna, Cina, Giappone e Stati Uniti). L'analisi si concentra sulle narrazioni e sulle pratiche di mediazione tra differenti campi organizzativi, attraverso cui tali attori negoziano significati, sostenibilità e autenticità dell'innovazione.

Risultati. I risultati evidenziano come il dibattito sull'agrivoltaico sia organizzato attorno a una tensione tra le finalità originarie della tecnologia e configurazioni percepite come "inautentiche". Emergono quattro narrazioni concorrenti che articolano differenti futuri possibili per un agrivoltaico autentico. Gli esperti operano così come broker di legittimità, facilitando processi di traduzione tra temporalità differenti e interessi contrastanti.

Limiti. Lo studio si basa su un numero limitato di interviste ad esperti, senza includere altri attori coinvolti nel processo, quali comunità locali, decisori politici e operatori agricoli.

Aspetti innovativi. Le missioni attribuite all'agrivoltaico nell'adiacente possibile contribuiscono a ridefinirne il significato nel presente, con implicazioni rilevanti per gli attori impegnati nella promozione di innovazioni tecnologiche. Il contributo sottolinea così la rilevanza degli esperti come mediatori tra imprenditori, istituzioni e comunità locali

Parole chiave: Esperti; Innovazione; Tecnologia; Transizione Energetica

3. Accettazione sociale delle tecnologie bio-based: percezioni e credenze di stakeholder esperti in relazione a barriere, opportunità e condizioni per una transizione sostenibile

Presenter: **Milani Alessandro**

Alessandro Milani, Nuccio Ludovico, Silvia Cataldi, Marino Bonaiuto

Dipartimento di Psicologia dei Processi di Sviluppo e Socializzazione, Sapienza Università di Roma; Centro Interuniversitario di Ricerca in Psicologia Ambientale – CIRPA, Sapienza Università di Roma; Integrated Research on Energy, Environment and Society (IREES), Energy and Sustainability Research Institute Groningen (ESRIG), University of Groningen; Facoltà di Medicina, Università di Modena e Reggio Emilia

Introduzione. La transizione verso materiali bio-based rappresenta una sfida centrale per la sostenibilità ambientale, economica e sociale. Parte del progetto EC Horizon NEXT-STEP, questo studio esplora la prospettiva di stakeholder esperti sul ruolo dei fattori tecnologici, contestuali e individuali nell'accettazione sociale di tecnologie bio-based.

Obiettivi. Identificare facilitatori, barriere, criticità e priorità di miglioramento percepite dagli stakeholder rispetto all'adozione di tecnologie bio-based, per valutare le condizioni necessarie ad una transizione sostenibile efficace.

Metodo. È stato adottato un approccio mixed-method all'analisi di 31 domande aperte a cui hanno risposto per iscritto, tramite piattaforma Qualtrics, 33 stakeholder europei afferenti a organizzazioni pubbliche, private e non governative. Tecniche di analisi testuale computazionale sono state impiegate per identificare 27 categorie di credenze, successivamente utilizzate per la codifica delle risposte. Analisi delle occorrenze, co-occorrenze e reti semantiche sono state utilizzate per indagare percezioni, aspettative e preoccupazioni rispetto alle tecnologie bio-based.

Risultati. Emerge un orientamento positivo verso le tecnologie bio-based in relazione a: sostenibilità ambientale, sostituzione delle fonti fossili, circolarità, innovazione e creazione di valore locale. Tuttavia, l'accettazione appare subordinata alla capacità di garantire competitività economica, affidabilità industriale e credibilità normativa. Costi elevati, scalabilità limitata e maturità insufficiente emergono come principali ostacoli. Comunicazione, trasparenza, fiducia e conoscenza risultano essenziali per favorirne l'accettazione e l'adozione.

Limiti. Le principali limitazioni sono legate alla natura esplorativa dell'indagine e alla numerosità e composizione campionaria, che non consentono una piena generalizzazione dei risultati. Inoltre, le percezioni raccolte riflettono uno specifico contesto socio-economico e potrebbero evolvere in funzione dei cambiamenti tecnologici, normativi e di mercato.

Aspetti innovativi. Un elemento di innovatività riguarda l'integrazione di tecniche di analisi testuale computazionale e approcci social network applicati all'associazione dei contenuti. Un secondo aspetto innovativo consiste nell'analisi congiunta delle dimensioni tecnologiche, economiche, normative e psicologico-sociali dell'accettazione, offrendo una rappresentazione della transizione bio-based come processo socio-tecnico multidimensionale

Parole chiave: Accettazione sociale; Tecnologie bio-based; Stakeholder engagement

4. Effetti di moral licensing e moral consistency nell'accettazione delle politiche climatiche

Presenter: Bertolotti Mauro

Mauro Bertolotti, Patrizia Catellani

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica di Milano

Introduzione. Numerose ricerche sull'accettazione delle politiche di mitigazione e adattamento climatico hanno identificato come ostacolo il frequente riferimento, nel dibattito pubblico, alla loro novità e complessità. L'enfasi su questi aspetti potrebbe infatti portare i cittadini a sovrastimare gli sforzi collettivi necessari al successo delle politiche climatiche, scoraggiandone l'accettazione. Una strategia per affrontare questo problema è evocare esempi di politiche ambientali già implementate con successo in passato. Paradossalmente, però, l'evocazione di sforzi collettivi passati potrebbe indurre alcune persone a giustificare un minore impegno futuro (moral licensing), riducendo così l'accettazione di nuove politiche climatiche.

Obiettivi. In due studi sperimentali abbiamo indagato quali fattori comunicativi rendano efficace o controproducente l'evocazione del successo di una politica ambientale passata (la messa al bando di prodotti nocivi per lo strato di ozono) per promuovere l'accettazione di politiche ambientali attuali (la riduzione delle emissioni di anidride carbonica).

Metodo I partecipanti (volontari, N = 433) hanno letto diverse versioni di un testo che, attraverso il ragionamento controfattuale, evocava le conseguenze negative che si sarebbero verificate se la politica ambientale passata non fosse stata implementata. Successivamente, è stata misurata l'accettazione delle

attuali politiche climatiche, oltre a una serie di caratteristiche individuali come l'identità ecologica dei partecipanti.

Risultati I risultati hanno mostrato due tendenze opposte: tra i partecipanti con bassa identità ecologica, l'evocazione delle politiche passate e l'enfasi sulla gravità delle conseguenze evitate in passato riducevano l'accettazione delle politiche climatiche attuali, indicando un effetto di moral licensing. Tra i partecipanti con alta identità ecologica, invece, è emersa la tendenza opposta, suggerendo un effetto di moral consistency.

Limiti La generalizzabilità dei risultati, tuttavia, è limitata dall'uso di misure di tipo attitudinale come variabili dipendenti.

Aspetti innovativi La discussione si concentra sulle prospettive applicative dell'interazione tra framing e caratteristiche individuali dei destinatari nella promozione delle politiche ambientali

Parole chiave: Politiche ambientali; Comunicazione; Moral licensing; Framing

Digital and Automated Work as Psychosocial Job Demands: Resources, Strain and Sustainable Well-Being

Proponenti: Stefano Ruggieri e Patrik Pluchino · Discussant: Annamaria Di Fabio

This symposium examines how contemporary work environments generate new psychosocial job demands through digital communication, remote and hybrid work arrangements, and emerging automation. The common thread is that technological innovation is not neutral: it can become a source of resource depletion, strain and reduced engagement when it is not accompanied by appropriate organizational support, human-centered design and sustainable work practices. The four contributions address this issue across complementary levels. The first paper frames workplace ostracism and leader phubbing as social job demands that undermine psychosocial safety climate and leader support, triggering burnout and counterproductive work behaviors over time. The second paper focuses on smart working, showing how perceived disadvantages of remote work reduce engagement through technology-related demands and work-family conflict. The third paper analyses technostress in hybrid work contexts through a structural model that links digital job demands to emotional exhaustion and work engagement, while also considering autonomy and perceived organizational support as protective resources. The fourth paper extends the discussion to Industry 5.0 by reviewing opportunities and psychosocial impacts of robotic dogs and humanoid robots, with specific attention to trust, cognitive demands, meaningful work and worker well-being. Together, the papers propose a coherent reading of digital and automated work through the lens of the Job Demands-Resources model, Conservation of Resources theory and human-centered Industry 5.0. The symposium offers evidence and conceptual tools for designing workplaces in which digitalization, remote work and robotics are governed through mindful leadership, boundary-management policies, calibrated trust, participatory design and stronger organizational resources

Parole chiave: Digital work; psychosocial job demands; technostress; smart working; human-robot interaction; occupational well-being

1. Robotic Dogs and Humanoid Robots in Industry 5.0: Opportunities and Psychosocial Impacts on Workers

Presenter: **Pluchino Patrik**

Patrik Pluchino; Valeria Orso; Luciano Gamberini

Interdepartmental Center Human Inspired Technology (HIT), University of Padua, Italy; Department of General Psychology, University of Padua, Italy

Introduction. Industry 5.0 promotes human-centric, sustainable and resilient production systems in which robots collaborate with workers rather than replace them. Beyond cobots, quadruped robots and humanoids are entering industrial settings for inspection, monitoring, logistics and support tasks in hazardous environments. Their zoomorphic or anthropomorphic shape may lead workers to perceive them as social actors, raising issues of acceptance, trust and well-being.

Aims. This contribution critically examines the literature on robotic dogs and humanoid robots in Industry 5.0, analysing their opportunities and psychosocial impacts on workers.

Method. A review of recent theoretical and empirical literature on collaborative, humanoid and quadruped robotics in manufacturing, logistics and inspection contexts was conducted, with attention to psychosocial and organizational dimensions.

Results. These platforms can reduce exposure to physical risks and strenuous tasks; well-designed collaboration can lower mental workload, increase satisfaction and self-efficacy, and foster upskilling. However, risks include fear of job displacement, increased cognitive demands, miscalibrated trust and consequences for meaningful work. For humanoids, task sharing may entail cognitive costs, while proxemic behavior and social signals modulate acceptance.

Limitations. Evidence on interaction between workers, humanoids and quadrupeds is still scarce, mainly based on pilot and laboratory studies and cross-sectional designs. **Innovative Aspects.** The contribution integrates Work and Organizational Psychology with human-robot interaction research, advancing responsible adoption grounded in participatory design, calibrated zoomorphic/anthropomorphic features, well-being metrics and real-time psychophysiological assessment of operator impact

Parole chiave: Industry 5.0; humanoid robots; quadruped robots; human-robot interaction; trust; psychosocial impact

2. Workplace Ostracism as a Social Job Demand: A Job Demands-Resources Model of Resource Depletion and Employee Impairment

Presenter: Bonfanti Rubinia Celeste

Rubinia Celeste Bonfanti; Stefano Cellura; Stefano Ruggieri

Department of Psychology, Educational Science and Human Movement, University of Palermo, Palermo, Italy

Introduction. Workplace ostracism and digitally mediated exclusion, such as leader phubbing, may act as social job demands that erode employees' resources and impair functioning.

Aims. Grounded in the Job Demands-Resources model, this study investigated whether perceived psychosocial safety climate, perceived leader support and burnout sequentially mediate the longitudinal relationship between workplace ostracism/leader phubbing and counterproductive work behaviors.

Method. A three-wave longitudinal study was conducted with 250 employees from different occupational sectors (18-67 years), with two-month intervals between waves. Participants were recruited through organizational agreements and direct contacts with managers. Structural equation modeling tested the hypothesized temporal pathways.

Results. Leader phubbing and workplace ostracism negatively predicted psychosocial safety climate and leader support over time. Higher psychosocial safety climate was associated with lower burnout, while burnout predicted increased counterproductive work behaviors. Sequential indirect effects from both forms of exclusion to counterproductive behaviors through depleted resources and heightened burnout were supported.

Limitations. The study relied on self-report data and a non-probabilistic sample, and did not examine sector-specific organizational cultures. **Innovative Aspects.** The study integrates traditional and digitally mediated forms of exclusion within the JD-R health impairment process, showing how social job demands trigger resource depletion over time and identifying targets for mindful leadership and sustainable organizational climates

Parole chiave: Workplace ostracism; leader phubbing; JD-R model; psychosocial safety climate; burnout; counterproductive work behaviors

3. Sustainable Remote Work Practices: Examining Engagement, Technological Demands, and Work-Family Conflict

Presenter: Finstad Georgia Libera

Georgia Libera Finstad; Cristina Giovanelli; Federico Alessio; Pietro Cossiga; Giulia Foti; Noemy Carosi; Gabriele Giorgi; Valerio Vinciarelli

Department of Health & Life Science, European University of Rome, Rome, Italy; Business@Health Laboratory, European University of Rome, Rome, Italy

Introduction. Remote and hybrid work can enhance flexibility and efficiency, but may also produce technostress, boundary blurring, work-family conflict and reduced engagement when inadequately supported.

Aims. Drawing on the Job Demands-Resources model and Conservation of Resources theory, this study examined the relationship between perceived disadvantages of smart working and work engagement, testing technology-related demands and work-family conflict as parallel mediators.

Method. A cross-sectional survey involved 3,762 employees of an Italian IT company. Participants completed the Remote-Working Benefits & Disadvantages Scale, the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-3), the Family Conflict Scale and the Emerging Technology-related Stressors Scale. Parallel mediation analyses were conducted.

Results. Perceived disadvantages of smart working were negatively associated with work engagement both directly and indirectly through technology-related demands and work-family conflict. These pathways indicate that smart working may become a source of strain when digital workload, availability expectations and boundary interference are not managed.

Limitations. The cross-sectional design, single-company sample and self-report measures limit causal inference and generalizability. **Innovative Aspects.** The study connects remote-work disadvantages with dual psychosocial mechanisms, offering actionable evidence for sustainable remote work practices, including boundary-management policies, right-to-disconnect initiatives, reduction of digital overload and reinforcement of job resources

Parole chiave: Smart working; remote work; work engagement; technostress; work-family conflict; sustainable work practices

4. Occupational Well-Being and Digital Demands: A Structural Model of Technostress in Hybrid Work Contexts

Presenter: Platania Silvia

Silvia Platania; Claudio Maggio; Marcello Boccadamo; Vittorio Scuderi

University of Catania, Italy; Kingston University, London, United Kingdom

Introduction. The spread of digital and hybrid work has increased workers' exposure to technology-related job demands. Within the Job Demands-Resources model, technostress is central for understanding adaptation and well-being in digitally mediated work.

Aims. This study tests whether technostress mediates the relationship between digital job demands and occupational well-being, and whether autonomy and perceived organizational support function as protective job resources.

Method. The study involved 339 workers engaged in digital or hybrid work. Digital job demands were operationalized as information overload, continuous connectivity and techno-invasion. Occupational well-being included emotional exhaustion and work engagement. Autonomy and perceived organizational support were included as job resources. Hypotheses were tested through structural equation modeling.

Results. The expected model suggests that higher digital demands are associated with increased technostress, which predicts higher emotional exhaustion and lower work engagement. Autonomy and organizational support are expected to buffer the negative effects of digital demands on occupational well-being.

Limitations. Cross-sectional self-report data constrain causal interpretation; the model should be replicated across sectors and through longitudinal designs. **Innovative Aspects.** The contribution extends

the JD-R model to technology-intensive workplaces and identifies technostress as a key mechanism linking digital job demands to both strain and motivational outcomes

Parole chiave: Technostress; hybrid work; digital job demands; JD-R model; emotional exhaustion; work engagement

Sabato 5 settembre

Tra adattamento e disimpegno: prospettive E-CARE sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo

Proponenti: Andrea Caputo, Amalia De Leo · Discussant: Martina Pansini

Le trasformazioni del lavoro contemporaneo stanno ridefinendo il modo in cui persone e organizzazioni vivono il lavoro e forniscono senso a benessere, performance e sostenibilità. L'introduzione dell'intelligenza artificiale, l'emergere di nuove forme di disimpegno e la crescente attenzione verso strategie proattive di costruzione delle risorse richiedono alla psicologia del lavoro e delle organizzazioni di interrogarsi sui processi attraverso cui i lavoratori interpretano il cambiamento, regolano il senso di giustizia e contribuiscono alla qualità dell'esperienza lavorativa. Il simposio, promosso dal gruppo Early Career Researchers (E-CARE) dell'AIP, raccoglie quattro contributi di ricercatrici e ricercatori ad inizio carriera che affrontano alcune sfide centrali dei contesti organizzativi contemporanei: l'impatto psicologico dell'intelligenza artificiale sull'identità professionale, il quiet quitting come forma di regolazione dell'investimento lavorativo, il playful work design come strategia proattiva per rendere il lavoro più coinvolgente e il ruolo delle percezioni di equità dal punto di vista degli HR. Nel complesso, i contributi propongono una riflessione integrata sui fattori individuali, motivazionali e organizzativi che possono sostenere o ostacolare engagement, adattamento e benessere nei luoghi di lavoro. Il primo contributo analizza gli effetti dell'implementazione dell'intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro, focalizzandosi sul ruolo dell'AI nel processo di identity threat. I risultati forniscono evidenze sul ruolo non scontato dell'AI sull'identità, considerando anche l'utilità percepita dello strumento e gli effetti della formazione organizzativa sul tema. Il secondo contributo approfondisce il quiet quitting, forma di disimpegno lavorativo caratterizzata dalla limitazione dell'investimento personale al minimo richiesto dal ruolo. Lo studio analizza il ruolo del quiet quitting nella relazione tra person-job fit, work engagement e work withdrawal, mostrando come una migliore corrispondenza tra individuo e lavoro si associ a maggior engagement e minor ritiro anche attraverso una minore propensione al quiet quitting. Il terzo contributo presenta uno studio sperimentale sul Playful Work Design, inteso come insieme di strategie proattive attraverso cui i lavoratori possono rendere le proprie attività più divertenti e sfidanti. Attraverso un approccio sperimentale basato sulla risoluzione in gruppi di una situazione-problema, lo studio analizza gli effetti di condizioni orientate al Playful Work Design su emozioni e performance, offrendo indicazioni utili per la progettazione di interventi formativi sul tema della proattività al lavoro. Il quarto contributo sposta l'attenzione sulla giustizia organizzativa, esplorando il punto di vista degli HR e le loro pratiche con le quali implementano processi di fairness. I risultati delle interviste evidenziano la giustizia organizzativa come un patto di fiducia negoziato attraverso pratiche, relazioni e decisioni, mettendo in luce il ruolo degli HR manager come agenti di sense-making nel gestire, attraverso pratiche concrete, le zone grigie dell'ingiustizia e il ruolo dell'identità e della cultura organizzativa. Caratterizzato da studi realizzati con diversi approcci di ricerca (i.e., quantitativo, qualitativo e sperimentale), il simposio intende offrire uno spazio di confronto sui recenti trend che descrivono l'esperienza lavorativa odierna, valorizzando il contributo di ricercatrici e ricercatori early career alla comprensione delle pratiche, della costruzione di senso e dei processi psicologici che accompagnano il cambiamento organizzativo

Parole chiave: intelligenza artificiale; quiet quitting; playful work design; giustizia organizzativa; engagement; early career researchers

1. Oltre l'accettazione dell'AI: minaccia identitaria e aspettative di prestazione nei luoghi di lavoro

Presenter: **Cioffi Glauco**

Glauco Cioffi, Alena Mezentseva, Luca Pietrantoni, Marco De Angelis

Dipartimento di Psicologia, Università di Bologna

Introduzione. L'implementazione dell'intelligenza artificiale al lavoro non riguarda soltanto l'adozione di nuovi strumenti, ma anche il modo in cui i lavoratori ne interpretano l'impatto sul proprio ruolo, sulle proprie competenze e sul proprio riconoscimento professionale. Studiare l'accettazione dell'AI in termini di uso o intenzione d'uso rischia di trascurare una dimensione psicologica rilevante, ovvero la possibilità che l'AI venga percepita come una minaccia all'identità professionale.

Obiettivi. Lo studio integra il modello UTAUT con la teoria della minaccia identitaria per esaminare se l'utilità lavorativa percepita dell'AI, intesa come percezione che l'AI possa migliorare l'efficacia lavorativa, siano collegate a livelli più bassi di AI identity threat. Inoltre, viene considerato il ruolo della perdita percepita di status come meccanismo prossimale di tale relazione e il contributo della formazione organizzativa sull'AI come possibile risorsa di supporto.

Metodo. Sono stati analizzati dati survey raccolti su 202 lavoratori adulti, provenienti da diversi settori e comprendenti sia utilizzatori sia non utilizzatori di AI. Il modello è stato testato tramite equazioni strutturali con variabili latenti.

Risultati. L'utilità lavorativa percepita dell'AI è associata ad una minore minaccia identitaria, sia direttamente sia attraverso una minore perdita percepita di status. L'uso dell'AI non risulta direttamente associato alla minaccia identitaria, ma si collega a una minore percezione di perdita di status, a sua volta associata a minore minaccia identitaria. La formazione organizzativa sull'AI si associa a una maggiore percezione dell'AI come strumento utile per il lavoro e a un maggiore utilizzo, senza tuttavia mostrare una riduzione diretta della minaccia identitaria.

Limiti. Il disegno trasversale non consente conclusioni causali. Inoltre, la formazione è stata misurata con un item singolo.

Aspetti innovativi. Lo studio suggerisce che l'implementazione dell'AI nei luoghi di lavoro non dovrebbe essere letta solo come un problema di adozione tecnologica. Rendere l'AI comprensibile, utile e coerente con il valore professionale dei lavoratori può contribuire a un'integrazione più sostenibile sul piano psicologico

Parole chiave: intelligenza artificiale; identità professionale; AI identity threat; performance expectancy; Formazione

2. Fare il minimo indispensabile: Il ruolo del quiet quitting nelle relazioni tra person-job fit e risultati lavorativi

Presenter: **Bernuzzi Chiara**

Chiara Bernuzzi, Sara Petrilli, Giulia Paganin, Simona Margheritti

IRCCS Istituto Auxologico Italiano; Dipartimento di Psicologia del Lavoro e organizzazioni, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS), Université Paris Nanterre; Dipartimento di Scienze dell'Educazione "G.M. Bertin", Alma Mater Studiorum – Università di Bologna; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. Il quiet quitting (QQ) ha recentemente attirato attenzione come forma di disimpegno lavorativo caratterizzata dalla limitazione dell'investimento personale al minimo richiesto dal ruolo. In una prospettiva di regolazione delle risorse, il QQ può rappresentare una risposta protettiva a condizioni lavorative percepite come non coerenti con le caratteristiche e i bisogni individuali, rendendo il person-job fit un antecedente particolarmente rilevante.

Obiettivi. Basandosi sul Transactional Model of Stress and Coping e sulla Conservation of Resources theory, questo studio esamina il QQ come possibile risposta auto-protettiva al disallineamento percepito tra persona e lavoro, analizzandone il ruolo nella relazione tra person-job fit, work engagement e work withdrawal.

Metodo. 246 lavoratori hanno compilato un questionario online volto a misurare il person-job fit, la tendenza a mettere in atto comportamenti di QQ, il work engagement e il work withdrawal. Per verificare le relazioni ipotizzate, sono state condotte analisi di mediazione mediante un modello di equazioni strutturali.

Risultati. I risultati supportano il modello proposto. Il person–job fit risulta positivamente associato al work engagement e negativamente associato sia al QQ sia al work withdrawal. Inoltre, il QQ media parzialmente entrambe le relazioni, suggerendo che una migliore corrispondenza tra individuo e lavoro si associa positivamente all’engagement e negativamente al ritiro, sia direttamente sia indirettamente attraverso una minore propensione al QQ.

Limiti. Il disegno trasversale limita le inferenze causali e l’uso di misure self- report può aver introdotto common method bias. Futuri studi longitudinali e multi-source sono necessari.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce alla recente letteratura sul QQ, collocandolo all’interno di una prospettiva di regolazione delle risorse. Concentrandosi sui meccanismi psicologici attraverso cui il job misfit percepito si traduce in esiti motivazionali e di ritiro, i risultati suggeriscono che il QQ possa riflettere processi più profondi di incongruenza tra dipendenti e ruoli lavorativi

Parole chiave: Quiet quitting, person-job fit, work engagement, work withdrawal

3. Non è solo un “gioco”: Playful Work Design e performance in una simulazione organizzativa

Presenter: **Caputo Andrea**

Andrea Caputo, Claudio G. Cortese, Serena Candeo, Federica Pibiri, Monica Cialliè, Paola Magliano, Giuliana Racca

Dipartimento di Scienze Teoriche e Applicate, Università eCampus; Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Torino; Serendipity Srl; Healthway Srl; Personae; Comune di Torino

Introduzione. Il Playful Work Design (PWD) riguarda la possibilità di riprogettare le attività lavorative introducendo elementi di gioco, divertimento, sfida e competizione (Scharp et al., 2019). Nonostante il crescente interesse per il costrutto (Caracuzzo et al., 2023), sono ancora limitate le evidenze sperimentali sul modo in cui specifiche condizioni playful possano influenzare emozioni e performance.

Obiettivi. Il contributo esamina gli effetti di un’esperienza organizzativa sperimentale basata sulla risoluzione di una situazione-problema, confrontando una condizione neutra con due condizioni PWD: Fun e Competition.

Metodo. 61 professionisti iscritti all’Associazione Italiana per la Direzione del Personale (AIDP) sono stati coinvolti in un’attività esperienziale gestita da accademici e practitioner. I partecipanti sono stati assegnati a tre condizioni: neutra, Fun e Competition. L’attività presentava una situazione-problema relativa alla gestione di clienti richiedenti in un ristorante. Le condizioni sperimentali richiamaivano rispettivamente atteggiamenti Fun (uso di metafore culinarie) e Competition (invito a terminare il lavoro il prima possibile). Prima e dopo l’attività sono stati rilevati affettività positiva e negativa, PWD e, post-attività, percezioni di performance tramite questionario self-report.

Risultati. Il cambiamento nel PWD totale differisce significativamente tra i tre gruppi, $F(2,58) = 3.876$, $p = .026$, $\eta^2 = .118$, con un incremento maggiore nel gruppo Fun rispetto al neutro, $p = .025$. L’affettività positiva aumenta maggiormente nel gruppo Competition rispetto al neutro, $F(2,58) = 3.619$, $p = .033$, $\eta^2 = .111$. Considerando insieme le due condizioni PWD, il gruppo sperimentale mostra punteggi più elevati del controllo nella capacità percepita di pianificare il lavoro, $F(1,59) = 4.543$, $p = .037$. Inoltre, il cambiamento nel PWD predice significativamente la performance media, $\beta = .369$, $p = .005$.

Limiti. Campione di professionisti di un unico settore e dati self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio offre prime evidenze sperimentali sul PWD come processo associato alla performance in un compito organizzativo di gruppo

Parole chiave: Playful Work Design; fun; competition; performance; simulazione

4. Costruire la giustizia organizzativa: rappresentazioni e pratiche degli HR manager nei processi di fairness organizzativa

Presenter: **De Leo Amalia**

Amalia De Leo, Diletta Gazzaroli, Elisa Carletti, Caterina Gozzoli

Introduzione. La letteratura sulla giustizia organizzativa ha evidenziato il ruolo delle percezioni di equità nel promuovere fiducia, benessere e comportamenti organizzativi positivi. Tuttavia, gli studi si sono concentrati prevalentemente sui dipendenti, trascurando il ruolo degli HR manager nella costruzione e implementazione delle pratiche di fairness.

Obiettivi. Lo studio esplora come gli HR manager rappresentano la giustizia organizzativa e come tali rappresentazioni orientano decisioni e pratiche di gestione delle risorse umane.

Metodo. La ricerca, fondata su un approccio psicosociologico, ha coinvolto 22 professionisti HR e figure manageriali con responsabilità decisionali. I dati sono stati raccolti tramite interviste semi-strutturate e analizzati mediante Reflexive Thematic Analysis.

Risultati. La giustizia organizzativa emerge come un “patto di fiducia” tra individuo e organizzazione, costruito e negoziato attraverso pratiche, relazioni e processi decisionali. Dall’analisi emergono tre aree tematiche: (a) la costruzione della giustizia organizzativa come equilibrio tra equità, bisogni individuali e obiettivi organizzativi; (b) le “zone grigie” dell’ingiustizia, caratterizzate da ambiguità e discrezionalità; (c) il ruolo dell’identità e della cultura organizzativa nel conferire significato e legittimità alle pratiche HR.

Limiti. Lo studio si basa su un campione qualitativo composto prevalentemente da professionisti operanti in contesti industriali italiani, limitando la trasferibilità dei risultati.

Aspetti innovativi. La ricerca sposta il focus dalle percezioni dei dipendenti ai processi attraverso cui la giustizia viene costruita dagli HR manager. I risultati evidenziano il ruolo di tali figure come agenti di sense-making e di traduzione dei principi di fairness in pratiche organizzative concrete

Parole chiave: Giustizia organizzativa; HR manager; Sense-making; Fairness organizzativa

Il lavoro tra senso e non senso: un confronto critico sulle teorie e le ricerche del meaning e meaningless work

Proponenti: Silvio Carlo Ripamonti · Discussant: Silvia Gilardi

Il presente simposio si propone di esplorare criticamente e mettere a confronto le diverse prospettive teoriche e di ricerca che alimentano il dibattito contemporaneo sul significato del lavoro (meaning of work) e sulle esperienze di assenza o perdita di significato (meaningless work). L’obiettivo è quello di offrire una ricognizione dello stato dell’arte e di individuare possibili sviluppi futuri del campo, adottando una prospettiva psicosociale capace di superare le attuali frammentazioni disciplinari e concettuali. Nella letteratura specialistica, infatti, il significato e il non significato del lavoro vengono frequentemente trattati come poli opposti e mutuamente esclusivi, riproducendo una dicotomia che trova le proprie radici nel senso comune. In tale prospettiva, l’esperienza lavorativa dotata di senso (meaningful work) viene semplicemente contrapposta a quella percepita come priva di significato (meaningless work), con il rischio di reificare categorie che, invece, appaiono complesse, dinamiche e relazionalmente costruite. Il simposio intende problematizzare questa contrapposizione, offrendo uno spazio di confronto e riflessione critica sui diversi modelli teorici attraverso cui il tema viene concettualizzato e indagato. Una parte consistente della produzione scientifica tende a considerare il significato del lavoro come una proprietà relativamente stabile o una caratteristica intrinseca dell’attività lavorativa, sovrapponendolo spesso a costrutti affini ma teoricamente distinti, quali la soddisfazione lavorativa, l’engagement organizzativo o la realizzazione professionale. Altre linee di ricerca, invece, affrontano il fenomeno del meaningless work privilegiando interpretazioni di carattere macro-sociale, ideologico o normativo, frequentemente riconducibili a prospettive critiche nei confronti dei processi di razionalizzazione, delle logiche neoliberiste e delle trasformazioni del capitalismo contemporaneo. Il confronto tra tali paradigmi consente di mettere in luce una questione cruciale: il rischio che approcci prevalentemente normativi o strutturali trascurino la dimensione psicosociale e relazionale attraverso cui gli individui costruiscono il proprio rapporto con il lavoro e con la realtà sociale. Tale limite riduce la possibilità di elaborare strumenti interpretativi e interventi efficaci nei contesti organizzativi, dove le domande di significato emergono in forme molteplici e spesso ambivalenti. La discussione sarà guidata da due interrogativi principali: quali definizioni e modelli teorici del “significato” vengono esplicitamente o implicitamente adottati negli studi sul meaning of work, sul meaningful work e sul

meaningless work? Quali implicazioni producono tali assunzioni teoriche rispetto alle strategie di intervento proposte per affrontare le esperienze di perdita o crisi di significato? Attraverso il contributo di diversi gruppi di ricerca, il simposio analizzerà inoltre le sovrapposizioni, le tensioni e le differenze che caratterizzano questi costrutti, evidenziandone le implicazioni teoriche, metodologiche e applicative. In questa prospettiva, il simposio si configura come un luogo di dialogo tra studiosi e professionisti che, da differenti punti di osservazione, si confrontano con le trasformazioni del lavoro contemporaneo e con le domande di senso che esse generano. L'obiettivo è promuovere una riflessione critica sul rapporto tra significato del lavoro, cambiamento organizzativo e pratiche di intervento, contribuendo allo sviluppo di un quadro teorico maggiormente integrato e capace di orientare la ricerca e l'azione nei contesti professionali

Parole chiave: Significato del lavoro Meaningless work Prospettiva psicosociale Intervento organizzativo

1. Il middle management nell'organizzazione: vissuti, fatiche e risorse di un "ruolo schiacciato"

Presenter: **Morabito Maria Adelaide**

Maria Adelaide Morabito, Diletta Gazzaroli, Caterina Gozzoli

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione. Il middle management (MM) è definito come ruolo boundary spanning: traduce le decisioni del vertice verso il basso e riporta verso l'alto le istanze operative, mediando valori, pratiche e significati tra i livelli organizzativi. Tale posizione è oggi attraversata da pressioni inedite, come accelerazione tecnologica, convivenza intergenerazionale e appiattimento delle strutture organizzative, con ricadute sul benessere lavorativo.

Obiettivi. Alla luce di questa centralità organizzativa e delle tensioni psicologiche connesse alla posizione intermedia, lo studio intende approfondire il significato soggettivo che i middle managers attribuiscono alla propria esperienza professionale, esplorando come interpretano ruolo, fatiche, risorse e leve motivazionali nel contesto organizzativo contemporaneo.

Metodo. Sono state svolte 14 interviste semi-strutturate con middle manager di medie e grandi imprese, dei settori industriale e dei servizi. L'analisi dei dati è avvenuta attraverso il metodo dell'interpretative phenomenological analysis (IPA).

Risultati. L'analisi preliminare restituisce un'esperienza del ruolo di middle manager significata attraverso metafore di connessione, come "cerniera", "imbuto", "ponte". Quattro temi sovraordinati strutturano il relativo sense-making: 1) la scomodità strutturale dello stare in mezzo tra direttive del vertice ed esigenze del team, spesso con scarsa autonomia decisionale e riconoscimento insufficiente; (2) la mediazione intergenerazionale come dimensione relazionale nuova del ruolo; (3) la tecnologia come strumento da governare, con l'AI vissuta non come minaccia sostitutiva ma come rischio per il pensiero critico; (4) le leve di motivazione, centrate su ascolto reale, autonomia e allineamento tra purpose aziendale e drive personale. Il MM emerge come ruolo strutturalmente compresso, in cui le competenze relazionali diventano sempre più cruciali rispetto alle competenze hard nella gestione della complessità organizzativa.

Limiti. La trasferibilità dei risultati ad altri contesti culturali richiede ulteriore approfondimento.

Aspetti innovativi. Lo studio mette in luce i significati soggettivi profondi dell'essere un middle manager all'interno dell'organizzazione, restituendo voce diretta ai middle managers rispetto alle rappresentazioni manageriali tradizionali

Parole chiave: Middle management, Interpretative Phenomenological Analysis, Sense-making organizzativo, Boundary-crossing

2. Work meaning come snodo psicosociale tra giustizia distributiva, identità organizzativa, engagement e burnout

Presenter: **Mondo Marina**

Marina Mondo, Jessica Pileri, Alice Sguadini, Silvia De Simone & Barbara Barbieri

Introduzione. Il dibattito su meaning e meaningless work pone al centro il modo in cui il lavoro possa diventare fonte di senso o, al contrario, esperienza di svuotamento psicologico, sollecitando una riflessione sulle condizioni entro cui tale significato prende forma. In una prospettiva psicosociale, il significato del lavoro non può essere ridotto a una qualità intrinseca del compito: esso emerge entro relazioni organizzative che rendono il contributo soggettivo visibile, riconosciuto e valorizzato. La giustizia distributiva, intesa come percezione che gli esiti lavorativi siano proporzionati all'impegno, alla prestazione e al contributo forniti, offre una chiave per analizzare come il rapporto tra contributo soggettivo e riconoscimento ricevuto partecipi ai processi di costruzione di senso. In questa prospettiva, il riconoscimento equo del contributo può incidere sul burnout non solo direttamente, ma attraverso il modo in cui le persone si identificano con l'organizzazione, attribuiscono significato al lavoro e vi investono energie.

Obiettivi. Lo studio esamina il ruolo del work meaning in un modello di mediazione seriale che collega giustizia distributiva, identità organizzativa, engagement e burnout.

Metodo. 515 persone hanno compilato un questionario contenente misure self-report relative a giustizia distributiva, identità organizzativa, work meaning, engagement e burnout. Il modello è stato testato mediante PROCESS, modello 6.

Risultati. Il modello ha evidenziato un percorso indiretto seriale significativo: la giustizia distributiva si lega a minori livelli di burnout attraverso il rafforzamento dell'identità organizzativa, del work meaning e dell'engagement.

Limiti. Il disegno cross-sectional e l'uso di misure self-report.

Aspetti innovativi. Il contributo propone una lettura del work meaning come passaggio di una sequenza psicosociale che collega giustizia distributiva, identità organizzativa, engagement e burnout. In tal senso, lo studio considera il significato del lavoro sia come esito di condizioni relazionali e organizzative, sia come snodo attraverso cui tali condizioni si articolano in engagement e minore esposizione al burnout.

Parole chiave: Work meaning; distributive justice; organizational identification; work engagement; burnout

3. Validazione Italiana della Work Volition Scale

Presenter: **Garigali Irene**

Irene Garigali, Laura Galuppo, Andrea Bonanomi

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Dipartimento di Statistica, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano

Introduzione. La volontarietà lavorativa (work volition) rappresenta la capacità percepita di poter prendere delle scelte professionali nonostante diversi vincoli. Si tratta di un antecedente fondamentale all'interno del framework della Psychology of Working Theory (PWT) del decent work (i.e., un'occupazione produttiva, sicura e che garantisca un reddito equo) e del meaningful work (i.e., un lavoro percepito come allineato con i propri valori e con una ricaduta positiva sulla società).

Obiettivi. Il presente studio intende validare la versione italiana della Work Volition Scale di Duffy et al. (2012) e studiarne le proprietà psicometriche.

Metodo. La scala, tradotta in italiano, è stata somministrata a 446 lavoratori insieme ad altri strumenti rilevanti, attraverso un campionamento stratificato. Sono state effettuate le seguenti analisi: per valutare la struttura psicometrica della scala e la sua invarianza nei diversi sottogruppi che componevano il campione sono state effettuate un'Analisi Fattoriale Confermativa e Multi-Gruppo; per valutare l'affidabilità delle dimensioni sono stati calcolati rispettivamente l'alpha di Cronbach e l'omega di McDonald; per studiare la validità convergente e divergente sono state effettuate una serie di correlazioni di Pearson; infine per esaminare la validità incrementale sono state utilizzate due regressioni lineari.

Risultati. I risultati delle analisi hanno confermato la validità dello strumento ($CFI \geq .90$; $RMSEA \leq .08$), e l'affidabilità ($\alpha/\omega = .81-.86$) del modello a tre fattori originario, con alcuni minori cambiamenti. Le analisi evidenziano importanti connessioni con le dimensioni legate al significato del lavoro del decent work.

Limiti. Una maggiore numerosità campionaria avrebbe permesso confronti tra i sottogruppi più affidabili. La somministrazione di ulteriori strumenti avrebbe permesso comparazioni con altri costrutti rilevanti.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce uno strumento validato per avanzare lo studio della PWT nel contesto italiano ed offre una chiave di lettura nuova e con rilevanti implicazioni pratiche sui meccanismi che generano un lavoro soddisfacente e significativo

Parole chiave: Volontarietà lavorativa, Lavoro dignitoso, Validazione, Psychology of Working Theory

4. Dall'insensatezza del lavoro alla resistenza accademica: Prospettive e direzioni per la psicologia in Byung-Chul Han

Presenter: **Tommasi Francesco**

Francesco Tommasi

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

Introduzione. Rispetto alla letteratura accademica in psicologia, e in particolare, la psicologia cosiddetta mainstream, la produzione non-accademica (testi di narrativa, testi filmici etc) e il senso comune tendono a richiamare l'attenzione ad una dimensione di crisi di senso o di insensatezza esistenziale che si estende dalla dimensione individuale a quale collettiva riconducibile al mondo del lavoro e delle organizzazioni contemporanee.

Obiettivi. In questo lavoro, intendo contribuire alla letteratura sulla mancanza di senso al lavoro in psicologia del lavoro e delle organizzazioni (PLO), riprendendo il lavoro del filosofo Byung-Chul Han, La Società della Stanchezza (Müdigkeitsgesellschaft, 2010) e provando a svolgere un lavoro concettuale sulla sistematicità del fenomeno di mancanza di senso e ampliarne il discorso teorico.

Metodo. Analisi e interpretazione della produzione filosofica di Byung-Chul Han.

Risultati. Il lavoro di Han offre una prospettiva illuminante per comprendere la mancanza di significato al lavoro. In questo articolo, sostengo la posizione critica di Byung-Chul Han, secondo cui gli esseri umani sono intrappolati in una spirale psicologica e sociale violenta del neoliberismo. Le persone vivono nell'illusione di un significato e di una libertà assoluta, che le costringe a uno stato di perenne stanchezza e mancanza di significato. Tuttavia, Han avverte che la mancanza di significato è una manifestazione della violenza del neoliberismo, che le persone non possono fare altro che ignorare, e che possono trasformare questa sensazione affettiva in una speranza militante orientata all'azione.

Limiti. Il lavoro è limitato al lavoro teorico-concettuale.

Aspetti innovativi. La presentazione si propone di allargare la prospettiva della PLO alle condizioni che determinano la mancanza di senso. Seguendo le intuizioni di Han, si propone l'approfondimento di lavori sul concetto di mancanza di significato nel lavoro e riflettere su possibili azioni di resistenza

Parole chiave: Insensatezza al lavoro; Società della stanchezza; Resistenza; Byung-Chul Han

5. Esplorare i confini della cultura della tecnicità e del rapporto con l'intervento psicologico

Presenter: **Antonini Matteo**

Matteo Antonini, Stefania Ambrosino S., Marta Fusacchia

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano; Società Psicoanalitica delle Culture e della Convivenza. Roma

Introduzione Il contributo analizza i cambiamenti che investono psicologia e organizzazioni a partire da due fenomeni: diffusione dell'intelligenza artificiale nei contesti lavorativi e politiche di inclusione. Entrambi mettono in crisi la cultura della tecnicità, basata su tecniche ripetibili e acontestuali. L'IA rende evidenti i limiti di tale cultura, poiché rende molte competenze sostituibili e genera vissuti di perdita di senso e disorientamento. Le politiche di inclusione, invece, evidenziano il bisogno organizzativo di

costruire appartenenza e significato, ma si scontrano con modelli di governance rigidi e poco contestuali. In entrambi i casi emerge la marginalizzazione della dimensione relazionale e situata del lavoro. La psicologia organizzativa rischia di replicare questa logica, intervenendo sugli individui attraverso tecniche standardizzate e orientandosi a obiettivi prestabiliti (benessere, performance, produttività), perdendo la capacità di leggere i problemi di convivenza che generano la domanda di intervento. Proponiamo invece una psicologia capace di storicizzare e contestualizzare i fenomeni, costruendo senso condiviso dell'esperienza e assumendo la relazione come dispositivo centrale di lettura e intervento. A sostegno di questa prospettiva viene presentato un intervento di inclusione di persone neurodivergenti in un'azienda informatica italiana, in cui il lavoro sulla dimensione relazionale e culturale ha prodotto sviluppi organizzativi inattesi.

Obiettivi Analizzare criticamente la cultura della tecnicità nelle organizzazioni contemporanee e mostrare la necessità di un approccio psicologico contestualizzato, alla luce delle trasformazioni introdotte da IA e inclusione.

Metodo Analisi teorico-critica integrata con studio di caso relativo a un intervento di inclusione lavorativa in un'azienda informatica italiana, centrato sulle dinamiche relazionali e culturali del contesto.

Risultati L'intervento mostra che il lavoro sulla dimensione relazionale produce trasformazioni organizzative non prevedibili, migliorando la capacità di inclusione e la costruzione di significato condiviso.

Limiti Il caso non è generalizzabile e richiede tempi e condizioni organizzative non sempre replicabili in interventi standardizzati.

Aspetti innovativi Superamento dell'approccio tecnico a contestuale a favore di una psicologia che assume relazione e contesto come dispositivi centrali di analisi e intervento nelle trasformazioni contemporanee

Parole chiave: Significato del lavoro, tecnicità, cultura, Intelligenza Artificiale, Diversity and Inclusion, relazione

La promozione del benessere nelle università italiane: una prospettiva organizzativa nell'ambito del progetto ProBen

Proponenti: Michela Ghelfi · Discussant: Gerardo Petruziello

Negli ultimi anni, sia in Italia sia a livello internazionale, si sta osservando un aumento sempre maggiore di ansia, malessere e insoddisfazione di vita nella popolazione universitaria (Auerbach, 2018). In quanto ambiente di vita e lavoro, l'università rappresenta un contesto strategico per promuovere la salute di tutta la popolazione accademica (WHO, 1986). La Carta di Okanagan (2015) esorta le università a integrare i principi e i valori della promozione della salute nella loro missione, visione e politiche, adottando un approccio organizzativo e un'azione multilivello. A partire da questi principi a livello internazionale, si è affermato l'approccio delle Università che Promuovono Salute (Health Promoting Universities) che suggerisce un approccio globale e un'azione su più dimensioni organizzative andando a promuovere comunità e cultura del benessere, creare contesti universitari supportivi, integrare la salute in tutte le policy, sostenere lo sviluppo personale, creare e riorientare i servizi di Ateneo (Dooris, 2001; Suárez-Reyes et al., 2016). Anche in Italia le istituzioni richiamano all'importanza di occuparsi di benessere nel contesto universitario, in particolare, negli ultimi anni sono stati stanziati fondi per creare partnership tra università al fine di promuovere il benessere della popolazione studentesca. Il progetto ProBen si è tradotto in diverse cordate diffuse sul territorio italiano. Questo simposio si propone di valorizzare con un approccio organizzativo ricerche e interventi che sono stati realizzati all'interno di 3 reti interateneo. La prospettiva organizzativa consente di leggere il benessere della popolazione studentesca universitaria non come un tratto individuale, ma come il risultato sistemico delle dinamiche, dei processi e delle richieste del contesto accademico. Permette inoltre di modificare le condizioni di vita e i contesti in cui si inseriscono le pratiche di studio quotidiane. In particolare, i contributi inclusi in questo simposio forniscono una panoramica delle condizioni di benessere e malessere della popolazione studentesca concentrandosi sull'interazione di diverse risorse (es. engagement accademico, supporto sociale) e sfide (es. insicurezza di carriera, clima) di diversi

target. A partire da uno studio che identifica profili di studenti universitari, il secondo studio propone un confronto tra studenti a diversi livelli del percorso universitario, infine il terzo contributo si concentra sui corsi di dottorato, il più alto livello di istruzione universitaria. L'ultimo contributo propone l'adozione di un approccio organizzativo al fine di individuare bisogni e attivare risorse degli studenti fuori sede e internazionali, attraverso una ricerca-intervento nelle residenze universitarie

Parole chiave: Promozione del benessere, popolazione studentesca universitaria, benessere psicologico, ricerca-intervento

1. Burnout, engagement e benessere negli studenti universitari italiani: un'analisi dei profili latenti

Presenter: **Bacci Giulia**

Giulia Bacci, Barbara Loera, Gianluca Bo, Giorgia Molinengo, Daniela Converso

Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Il periodo universitario è una fase di transizione psicologicamente densa, caratterizzata da richieste accademiche elevate e sfide adattive che possono compromettere il benessere degli studenti. La ricerca ha documentato la diffusione di esaurimento emotivo, distress e calo dell'engagement nelle popolazioni studentesche, evidenziando al contempo come burnout e engagement non siano semplici opposti ma dimensioni che si combinano in configurazioni eterogenee. I modelli person-centered rappresentano strumenti privilegiati per catturare questa eterogeneità, superando i limiti degli approcci variabile-centrati tradizionali.

Obiettivi. Il presente studio, condotto nell'ambito del progetto SAMBA-PRO-BEN, si propone di identificare profili latenti di studenti universitari italiani caratterizzati da configurazioni distinte di burnout, engagement e benessere psicologico, esplorandone la distribuzione rispetto a variabili sociodemografiche e contestuali.

Metodo. Su un campione di 11.122 studenti, è stata condotta un'analisi dei profili latenti (LPA) utilizzando sette indicatori su scala 0–10: esaurimento emotivo, cinismo, vigore accademico, dedizione, benessere emotivo, sociale e psicologico. Stimate soluzioni da 1 a 8 profili tramite il pacchetto mclust in R, la soluzione a 7 profili ha offerto il miglior equilibrio tra fit e interpretabilità.

Risultati. Sono emersi sette profili distinti: gli Equilibristi, i Maratoneti esausti, i Naufraghi, i Disertori silenziosi, i Paradossali, i Fiorenti e i Navigatori, che descrivono un continuum articolato dal burnout severo al pieno fiorire psicologico. Le analisi descrittive hanno rivelato differenze nella distribuzione dei profili per genere, area disciplinare, ateneo e condizione abitativa. I risultati confermano la natura multidimensionale e non omogenea del benessere studentesco, offrendo una base empirica per interventi di supporto psicologico differenziati per profilo.

Limiti. Il principale limite è la natura trasversale del disegno, che non consente inferenze causali.

Aspetti innovativi. Sul piano innovativo, lo studio costituisce uno dei primi tentativi su larga scala di mappare simultaneamente burnout, engagement e benessere in studenti universitari italiani attraverso un approccio person-centered, portando alla luce profili, come i Paradossali e i Maratoneti esausti, altrimenti invisibili con metodi tradizionali

Parole chiave: Benessere psicologico, burnout accademico, studenti universitari, profili latenti

2. Benessere psicologico, supporto sociale e soddisfazione accademica negli studenti universitari: differenze tra livelli di formazione universitaria nell'ambito del progetto PRISMA

Presenter: **Albergo Dalila**

Dalila Albergo, Camilla Donoso, Fabrizio Bracco, Laura Traverso, Cecilia Serena Pace

Dipartimento di Scienze della Formazione, Università di Genova

Introduzione. La salute mentale degli studenti universitari rappresenta una priorità crescente per gli atenei, poiché influisce su successo accademico, permanenza negli studi e qualità di vita. Sebbene il supporto sociale e il senso di appartenenza favoriscano il benessere e mitigano stress e disagio psicologico, le evidenze sulle differenze tra livelli di formazione universitaria restano limitate.

Obiettivi. Indagare le differenze di benessere psicologico, supporto sociale percepito, soddisfazione accademica e disagio psicologico tra studenti e studentesse di corsi di laurea triennale, magistrale, magistrale a ciclo unico e percorsi post-lauream.

Metodo. A 3.538 studenti e studentesse dell'Università di Genova (68,3% donne; età media = 23,51 ± 4,99 anni) sono state somministrate misure di soddisfazione accademica (CSS), benessere (MHC-SF), supporto sociale percepito (MSPSS), grinta accademica (AGS), stress percepito (PSS), sintomi depressivi (PHQ-2) e ansiosi (GAD-2). Le differenze tra gruppi sono state analizzate con ANOVA.

Risultati. Rispetto agli studenti dei corsi triennali (N = 1861), quelli iscritti ai corsi magistrali (N = 453) e magistrali a ciclo unico (N = 1055) riportano una maggiore soddisfazione accademica ($p < .001$). Questi ultimi presentano inoltre i livelli più elevati di benessere e supporto sociale percepito (familiare e tra pari), minori sintomi depressivi livelli di stress percepito significativamente inferiori rispetto agli iscritti ai corsi triennali. Non emergono differenze significative nei sintomi ansiosi.

Limiti. Il disegno cross-sectional non consente inferenze causali e i dati si basano su misure self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio fornisce una fotografia del benessere studentesco in un ampio campione universitario italiano, evidenziando come la fase del percorso accademico sia associata a differenti profili di benessere e disagio psicologico. I risultati suggeriscono l'opportunità di sviluppare interventi preventivi mirati soprattutto ai primi anni, rafforzando le reti di supporto sociale e il senso di appartenenza alla comunità accademica

Parole chiave: Comunità studentesca universitaria, Benessere psicologico, Supporto sociale percepito, Senso di appartenenza, Soddisfazione accademica

3. L'effetto dell'insicurezza di carriera sulle condizioni di malessere dei dottorandi: il ruolo delle strategie di coping e della relazione con il supervisor

Presenter: **Ghelfi Michela**

Michela Ghelfi, Marco Martorana, Antonella Delle Fave, Agostino Brugnera, Loredana Cena, Eugenia Trotti, Nadia Bassano, Giampaolo Perna, Paola Profeta, Veronica Velasco

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca; Dipartimento di Fisiopatologia Medico-Chirurgica e dei Trapianti, Università degli Studi di Milano; Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Bergamo; Dipartimento di Scienze Cliniche e Sperimentali, Università degli Studi di Brescia; Dipartimento di Medicina e Innovazione Tecnologica, Università degli Studi dell'Insubria; Politecnico delle Arti di Bergamo; Dipartimento di Neuroscienze Cliniche, Humanitas University; Dipartimento di Scienze Sociali e Politiche, Università Bocconi

Introduzione. L'insicurezza di carriera e la precarietà contrattuale, tipiche del contesto accademico italiano, generano stress cronico e burnout tra i dottorandi, alimentando esaurimento e cinismo. Per mitigare questo legame, il supporto percepito dal supervisor e l'adozione di strategie di coping adattive fungono da cruciali fattori protettivi individuali e relazionali. Tuttavia, la ricerca attuale raramente esamina in modo congiunto l'impatto di queste variabili strutturali, personali e interpersonali sulle diverse dimensioni del burnout.

Obiettivi. Questo studio esamina l'effetto dell'insicurezza di carriera sul burnout nei dottorandi, verificando il ruolo di mediazione delle strategie di coping e quello di moderazione del supporto del supervisor in tale relazione.

Metodo. La raccolta dati è avvenuta attraverso un questionario online self-report. Il campione ha incluso 370 dottorandi/e lombardi. È stata condotta una path analysis con mediazione moderata.

Risultati. L'insicurezza di carriera è positivamente associata al burnout, mentre il supporto del supervisor e le strategie di coping emergono come fattori protettivi controllando per genere, età e anno di corso. In particolare, a seconda della dimensione di burnout considerata emergono relazioni diverse con i fattori protettivi. L'autoefficacia nel ricorrere a strategie di coping orientate al problema e al supporto sociale risulta associata a un incremento del senso di efficacia personale. Infine, i risultati supportano

l'importanza del supervisor come risorsa protettiva diretta, sebbene il supporto percepito supervisor non riduca gli effetti negativi dell'insicurezza di carriera.

Limiti. Per via della natura trasversale dello studio non è possibile fare ipotesi sulla causalità delle relazioni.

Aspetti innovativi. Il principale elemento di novità dello studio consiste nell'esame simultaneo del ruolo protettivo esercitato dall'autoefficacia di coping e dal supporto del supervisor. Questo modello integrato permette di identificare strategie di prevenzione del burnout non solo individuali, ma anche relazionali e istituzionali

Parole chiave: Benessere psicologico, dottorandi, insicurezza di carriera, burnout

4. Una ricerca-intervento per promuovere il benessere nelle residenze universitarie: analisi dei bisogni, riflessioni e prospettive future

Presenter: **Velasco Veronica**

Veronica Velasco, Jessica Guerini, Michela Ghelfi

Dipartimento di Psicologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca

Introduzione. La promozione del benessere non può prescindere dall'agire in un'ottica equity-oriented. Per questo motivo risulta necessario l'individuazione e l'intervento su fasce di popolazione più a rischio. Gli studenti fuori sede e internazionali rappresentano un target particolarmente vulnerabile che si trova ad affrontare sfide complesse, tra cui l'assenza di supporto sociale e barriere culturali. Le residenze universitarie rappresentano un contesto privilegiato che può influenzare il benessere di questi studenti, ad esempio favorendo il senso di appartenenza, il supporto sociale e la possibilità di partecipazione comunitaria. Tuttavia, raramente la ricerca si è focalizzata sull'analisi dei bisogni di questa popolazione all'interno di questi contesti di vita e sulle condizioni organizzative che possono favorire il benessere degli studenti.

Obiettivi. L'obiettivo della ricerca-intervento era quello di indagare come gli studenti vivono gli spazi delle residenze universitarie, i loro bisogni e attivare processi per promuovere il loro benessere.

Metodo. L'analisi dei bisogni è avvenuta attraverso delle osservazioni realizzate nelle residenze universitarie dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. Sono state indagati: l'utilizzo e la percezione degli spazi, il clima della residenza e le interazioni tra gli attori presenti nel contesto.

Risultati. In generale le residenze appaiono dei contesti caratterizzati da scarso utilizzo degli spazi comuni e scarsa partecipazione alla vita comunitaria. I risultati mostrano la mancanza di iniziative di accompagnamento in ingresso e che incentivino la socializzazione. Un aspetto critico riguarda la multiculturalità e la difficoltà di integrazione di studenti internazionali, accompagnato da isolamento.

Limiti. Lo studio è stato condotto in sole due residenze universitarie. Sono emerse differenze contesto-specifiche che richiederebbero ulteriori approfondimenti e che limitano la trasferibilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Questo studio adotta un approccio organizzativo setting-centered come strategia per individuare bisogni, risorse e criticità specifiche, agendo direttamente sull'ambiente. Lo studio ha permesso di porre le basi per l'attivazione di processi di consapevolezza e partecipazione degli studenti

Parole chiave: Setting-approach, residenze universitarie, studenti fuori sede e internazionali

Stereotipi di genere e rischi psicosociali nei contesti organizzativi: prospettive teoriche ed evidenze empiriche

Proponenti: Carmela Buono e Silvia Platania · Discussant: Enza Capone

Nonostante i progressi compiuti sul piano della legislazione formale in materia di parità di genere, le disuguaglianze di genere nei contesti lavorativi continuano a persistere in forme pervasive, spesso invisibili e difficilmente contestabili. Le norme di genere, intese come sistemi condivisi di aspettative, valori e rappresentazioni sociali, influenzano le opportunità professionali, le relazioni interpersonali, il benessere psicologico e l'accesso alle risorse organizzative, contribuendo alla riproduzione di forme persistenti di

esclusione e svantaggio. La letteratura mostra come le norme e gli stereotipi di genere agiscano attraverso processi molteplici e interconnessi, influenzando l'accesso alle opportunità professionali, la qualità delle relazioni lavorative e il benessere psicologico degli individui. Tali processi si esprimono sia attraverso forme strutturali di disuguaglianza, quali segregazione occupazionale e ostacoli allo sviluppo di carriera, sia attraverso forme più sottili di discriminazione quotidiana come le microaggressioni. Parallelamente, gli stereotipi associati ai ruoli di genere continuano a influenzare la distribuzione delle responsabilità di cura e le possibilità di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, con importanti conseguenze sul benessere individuale e organizzativo. Il simposio presenta contributi empirici e teorici che analizzano tali fenomeni da prospettive complementari. In particolare, i contributi offriranno una lettura integrata delle molteplici modalità attraverso cui le norme e le aspettative di genere incidono sui contesti professionali e organizzativi. Saranno approfonditi i processi di esclusione e disuguaglianza nelle carriere accademiche, gli effetti delle forme sottili di discriminazione sul benessere psicologico e sui comportamenti lavorativi, le pratiche di inclusione della diversità di genere nei contesti sanitari e le trasformazioni dei ruoli di cura e della genitorialità nelle società contemporanee. Attraverso approcci metodologici quantitativi, qualitativi e mixed-methods, i contributi offriranno una riflessione integrata sui fattori individuali, relazionali e organizzativi che favoriscono o ostacolano equità, inclusione e salute psicologica. Il simposio intende promuovere una comprensione critica delle molteplici forme attraverso cui le dinamiche di genere influenzano i contesti di sia professionali che della vita privata, contribuendo all'identificazione di strategie e pratiche organizzative orientate al benessere, alla valorizzazione delle differenze e alla costruzione di ambienti maggiormente inclusivi

Parole chiave: Stereotipi di genere, discriminazione, diversità e inclusione, rischi psicosociali

1. Microaggressioni sessiste e comportamenti non etici nelle donne al lavoro: un'analisi multigruppo tra donne manager e impiegate

Presenter: **Platania Silvia**

Silvia Platania, Vittorio Edoardo Scuderi, Claudio Maggio, Carmela Buono

Dipartimento di Scienze della Formazione, Sezione di Psicologia, Università degli Studi di Catania, Catania, Italia; Department of Management, Kingston Business School, Kingston University, London, United Kingdom; Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Facoltà di Scienze della Società e della Comunicazione, Universitas Mercatorum, Roma, Italia

Le microaggressioni sessiste rappresentano una forma sottile di discriminazione di genere che può influenzare il benessere psicologico e i comportamenti organizzativi delle donne. Tuttavia, è ancora poco chiaro se tali effetti differiscano in funzione della posizione occupata all'interno dell'organizzazione. Il presente studio ha l'obiettivo di confrontare donne manager e donne impiegate nell'analisi delle relazioni tra microaggressioni sessiste, self-compassion e comportamenti non etici sul lavoro. Hanno partecipato allo studio 496 lavoratrici del settore pubblico (manager e impiegate) che hanno compilato un questionario online. Le ipotesi sono state testate mediante Structural Equation Modelling e analisi multigruppo. I risultati evidenziano differenze significative tra i due gruppi. In particolare, le microaggressioni sessiste mostrano un impatto negativo più forte sulle donne impiegate rispetto alle donne manager, riducendo la self-compassion e favorendo indirettamente comportamenti non etici. Inoltre, la misoginia interiorizzata amplifica tali effetti negativi, mentre il supporto organizzativo percepito rafforza il ruolo protettivo della self-compassion. I risultati sottolineano l'importanza di considerare il ruolo organizzativo nell'analisi delle conseguenze delle discriminazioni di genere e suggeriscono la necessità di interventi organizzativi mirati a sostenere il benessere e i comportamenti etici delle lavoratrici

Parole chiave: microaggressioni sessiste; misoginia interiorizzata; self-compassion; supporto organizzativo percepito; comportamenti non etici; donne manager

2. Oltre le barriere di genere: il fenomeno della leaky pipeline nelle carriere accademiche

Presenter: **Pileri Jessica**

Jessica Pileri, Barbara Barbieri, Ester Cois, Michela Loi, Marina Mondo, Matteo Opizzi, Silvia De Simone

Dipartimento di Pedagogia, Psicologia, Filosofia; Università degli studi di Cagliari; Dipartimento di Scienze politiche e sociali; Università degli studi di Cagliari; Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali; Università degli studi di Cagliari

Introduzione: La discriminazione nelle carriere accademiche è un fenomeno multidimensionale che opera attraverso molteplici assi (genere, territorialità, età, orientamento affettivo/sexuale, status socio-economico) tramite meccanismi spesso invisibili e cumulativi nei loro effetti. Il genere emerge come asse dominante, con gli stereotipi di genere che si traducono in pratiche discriminatorie, come ad esempio barriere strutturali nei processi di valutazione e promozione, invisibilità del lavoro accademico femminile che si manifesta nell'effetto Matilda, e l'emergere di strategie adattive di coping come il fenomeno della Queen Bee. Queste criticità emergono da una prospettiva monodimensionale basata quasi esclusivamente sul genere, che rischia di non cogliere appieno l'effetto della coesistenza di molteplici assi di discriminazione.

Obiettivi: Basandosi sulla metafora della leaky pipeline, il progetto Acting Diversity in Organizations: the leaky pipeline of marginalized academic careers si basa su un framework intersezionale e intrasezionale per indagare il percorso accademico attraverso quattro fasi chiave: fuori dalla pipeline (ingresso), dentro la pipeline (impiego precario), fuoriuscita dalla pipeline (uscita) e termine della pipeline (stabilizzazione), coinvolgendo diversi gruppi target (studenti, personale precario, persone che hanno abbandonato l'accademia e personale strutturato). L'intero lavoro si propone di analizzare come le traiettorie accademiche vengano costruite, vissute e negoziate nelle diverse fasi.

Metodo: Si intende adottare un disegno a metodi misti, integrando approcci qualitativi (interviste in profondità e focus group) e quantitativi.

Risultati attesi: Il progetto intende offrire una comprensione d'insieme di come le università strutturino l'accesso, la partecipazione e l'esclusione a/dalla le carriere accademiche, in modo da contribuire allo sviluppo di strategie organizzative, politiche e pratiche volte a promuovere ambienti accademici più equi.

Limiti: Uso di dati self-report e cross-sectional.

Aspetti innovativi: Il progetto supera la prospettiva monodimensionale che ha caratterizzato la ricerca passata sulle carriere accademiche adottando una prospettiva inter e intrasezionale

Parole chiave: Discrimination; Academic careers; Gender stereotypes; Intersectionality

3. Le conseguenze psicologiche delle microinvalidazioni: il ruolo del conflitto lavoro–vita privata e del workaholism nella depressione delle lavoratrici

Presenter: Buono Carmela

Carmela Buono, Danila Molinaro, Flavia Bonaiuto, Irene Petrucci, Paola Spagnoli, and Silvia Platania

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Universitas Mercatorum, Roma, Italia; Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma, Italia; Dipartimento di Psicologia, Università della Campania "Luigi Vanvitelli", Caserta, Italia; Dipartimento di Scienze della Formazione, Sezione di Psicologia, Università di Catania, Catania, Italia

Introduzione. Sebbene vi sia una crescente attenzione verso le disuguaglianze di genere nei luoghi di lavoro, i meccanismi attraverso cui forme sottili di discriminazione, come le microinvalidazioni, influenzano la salute mentale delle donne, in particolare i sintomi depressivi, rimangono poco chiari.

Obiettivi. Basandosi sulla Stress Process Theory, sulla Spillover Theory e sulla Conservation of Resources Theory, il presente studio esamina se il conflitto tra lavoro e vita privata e il workaholism mediano la relazione tra microinvalidazioni e sintomi depressivi nelle lavoratrici.

Metodo. Hanno partecipato allo studio 233 donne impiegate nei settori pubblico e privato in Italia. Per testare le relazioni ipotizzate è stato utilizzato un modello di equazioni strutturali (SEM) mediante il software Mplus.

Risultati. I risultati hanno mostrato che le microinvalidazioni sono associate ai sintomi depressivi sia direttamente sia indirettamente, attraverso un percorso mediato in sequenza dal conflitto lavoro–vita privata e dal workaholism. Al contrario, gli effetti indiretti che coinvolgevano ciascun mediatore singolarmente non sono risultati statisticamente significativi. Questi risultati suggeriscono che le microinvalidazioni possono compromettere il benessere psicologico delle donne attraverso una catena di comportamenti disfunzionali, in cui l'interferenza tra lavoro e vita privata favorisce lo sviluppo del workaholism, aumentando così la vulnerabilità alla depressione.

Limiti. Vengono discussi i limiti dello studio e le implicazioni pratiche per le organizzazioni, sottolineando l'importanza di implementare programmi di intervento finalizzati a identificare e contrastare le forme sottili di discriminazione come rilevanti fattori di rischio psicosociale e a promuovere un migliore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Aspetti innovativi. Il contributo innovativo dello studio risiede nell'analisi congiunta delle microinvalidazioni, del conflitto lavoro-vita privata e del workaholism, chiarendo i processi attraverso cui le discriminazioni sottili influenzano la salute mentale delle donne lavoratrici

Parole chiave: microinvalidazioni, workaholism, conflitto lavoro–vita privata, sintomi depressivi, donne lavoratrici

4. Understanding Inclusive Healthcare for Transgender Patients: A Multilevel Mixed-Methods Study of Healthcare Professionals' Attitudes and Transgender Patients' Experiences

Presenter: **Bonfanti Rubinia Celeste**

Rubinia Celeste Bonfanti

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione - Università degli studi di Palermo

Transgender individuals continue to experience inequalities in access to and quality of healthcare, often associated with individual, relational, and organizational factors that shape healthcare practices. The present study adopts a mixed-methods approach to simultaneously explore the perspectives of healthcare professionals and transgender patients, with particular attention to the factors that facilitate or hinder inclusive healthcare. The primary component of the study consists of a cross-sectional quantitative survey involving 314 healthcare professionals aged between 23 and 67 years. Drawing on a multilevel perspective and an extension of the Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991), the study examines how individual-, team-, and organizational-level variables influence attitudes toward transgender patients and inclusive behavioral intentions. Specifically, it is hypothesized that LGBTQ+ training and clinical knowledge, religiosity, openness to experience, and disgust influence professionals' attitudes toward transgender patients. Furthermore, team cohesion and team identification are expected to foster more positive attitudes, while the perception of inclusive organizational policies is expected to act as an additional predictor of attitudes. Finally, more positive attitudes toward transgender patients are hypothesized to be associated with stronger intentions to engage in inclusive professional behaviors. Concurrently, a qualitative component based on semi-structured interviews with 20 transgender individuals explores their experiences within healthcare settings, focusing on the recognition of gender identity, perceived professional competence, quality of interactions, privacy management, and the inclusiveness of the healthcare climate. Integrating these two perspectives will provide a more comprehensive understanding of the processes that influence the quality of healthcare relationships and will help identify individual, team, and organizational factors that can promote more inclusive healthcare environments and greater respect for gender diversity

Parole chiave: Healthcare Professionals; Transgender Health; Multilevel Analysis; Mixed-Methods Research; Behavioral Intentions; Diversity and Inclusion

5. “Non siamo nati soltanto per noi stessi”: raccontare la paternità oltre gli stereotipi di genere

Presenter: **Rapisarda Sebastiano**

Sebastiano Rapisarda, Jessica Pileri, Laura Dal Corso

Stiamo assistendo, seppure lentamente, a un maggior coinvolgimento dei padri nel ruolo di cura, anche attraverso le misure di congedo, la cui adozione promuove il benessere personale, della coppia e, più in generale, del nucleo familiare. Il presente contributo, nell'ambito di un progetto più ampio, si propone di esplorare le esperienze di congedo (prima, durante e dopo) di padri con figli/e nei primi tre anni di vita. Ai 104 partecipanti è stato somministrato online un questionario self-report, nel quale sono stati invitati a descrivere la loro esperienza di paternità. Con l'ausilio del software NVivo, è stata condotta l'analisi tematica delle esperienze raccolte. In linea con la letteratura, emerge quanto sia ancora difficile per molti padri scegliere di usufruire del congedo parentale, scelta indicata da un terzo dei partecipanti. Se ne comprendono meglio le ragioni se ci si addentra nelle loro narrazioni fortemente connotate da emozioni positive, (gioia e felicità, tranquillità e serenità), negative (preoccupazione, ansia) e miste (trepidazione, malinconia, nostalgia), che esprimono l'ambivalenza della loro esperienza. Per i partecipanti diventare padri porta con sé nuova "consapevolezza" e "responsabilità" e, sfidando consolidati stereotipi di genere, essi non nascondono il loro desiderio e impegno concreto nella condivisione dei carichi di cura, lamentando una durata "troppo breve" del congedo, aggravata in alcuni casi da una mancanza di supporto organizzativo e della società. Lo sguardo al ruolo del padre potrà essere ampliato attraverso interviste narrative e valorizzando una prospettiva diadica, anche per l'importanza che la condivisione dei carichi di cura ha assunto nelle narrazioni raccolte. Nel presente contributo, il congedo è considerato uno spazio relazionale in cui si strutturano le competenze di cura dei padri, se ne esplorano le emozioni e la dissonanza cognitiva tra comportamenti attesi sul lavoro e desiderio di esserci in famiglia, aspetti ampiamente già documentati in letteratura per le madri

Parole chiave: Paternità, stereotipi di genere, work-family backlash, welfare aziendale, rientro al lavoro dopo il congedo

Intelligenza artificiale e questioni etiche nella ricerca-intervento nelle organizzazioni

Proponenti: Silvio Carlo Ripamonti · Discussant: Barbara Barbieri

L'accelerazione nello sviluppo di sistemi di intelligenza artificiale avanzata sta trasformando profondamente anche la ricerca in Psicologia del lavoro, non soltanto per quanto riguarda gli strumenti e le metodologie impiegate, ma soprattutto in relazione alle implicazioni etiche che tale trasformazione comporta. L'IA entra infatti in modo sempre più significativo nei processi di raccolta, analisi e interpretazione dei dati relativi al comportamento lavorativo, influenzando ciò che viene osservato, misurato e considerato rilevante ai fini della produzione di conoscenza scientifica. In questo scenario, la questione non può essere considerata esclusivamente metodologica, ma assume una chiara dimensione etica ed epistemologica. L'utilizzo di modelli algoritmici nella ricerca presenta indubbi vantaggi in termini di rapidità, capacità di elaborazione e individuazione di pattern complessi. L'IA può anche introdurre distorsioni e bias derivanti dai dati utilizzati o dalle logiche di funzionamento degli algoritmi stessi. Vi è inoltre il rischio di semplificare eccessivamente la complessità dell'esperienza lavorativa, traducendo fenomeni multidimensionali e dinamici in indicatori quantitativi che non sempre riescono a coglierne il significato più profondo. Un ulteriore aspetto critico riguarda l'opacità dei processi decisionali automatizzati. Molti sistemi di IA operano attraverso meccanismi difficilmente interpretabili anche dagli stessi ricercatori, rendendo più complessa la verifica delle procedure adottate e la comprensione dei criteri che hanno portato a determinati risultati. Ciò solleva interrogativi rilevanti in termini di trasparenza, replicabilità degli studi e responsabilità scientifica, elementi fondamentali per garantire la qualità e l'affidabilità della ricerca. Per queste ragioni, la Psicologia del lavoro è chiamata a interrogarsi criticamente sul proprio modo di fare ricerca. L'IA non dovrebbe essere considerata un semplice strumento neutrale, bensì una tecnologia capace di influenzare i processi di costruzione della conoscenza. Essa non si limita infatti a descrivere il lavoro e i comportamenti organizzativi, ma contribuisce anche a definirne le categorie interpretative e le modalità di analisi dei dati. In questo quadro diventa necessario aprire uno spazio di riflessione centrato su alcune questioni fondamentali: come cambia il concetto di "dato" quando esso è filtrato da sistemi di IA? Quali rischi emergono nell'uso di algoritmi per interpretare comportamenti e variabili psicologiche lavorative? Come garantire trasparenza, equità e responsabilità nelle fasi di analisi automatizzata? In che misura la ricerca rischia di ridurre la complessità del lavoro umano a

modelli predittivi? Quale ruolo deve mantenere il ricercatore tra interpretazione critica e delega all'algoritmo? Attraverso queste domande, la ricerca in Psicologia del lavoro è chiamata non solo a integrare l'intelligenza artificiale nei propri processi di studio, ma anche a governarne consapevolmente l'utilizzo, affinché l'innovazione metodologica non comprometta la qualità etica, critica e interpretativa della conoscenza prodotta

Parole chiave: Etica, Ricerca, Intelligenza artificiale

1. Oltre l'IA: Limiti etici e centralità umana nella ricerca psicologica con l'IA

Presenter: **Ripamonti Silvio Carlo**

Silvio Carlo Ripamonti, Antonietta Curci, Annalisa Guarini, Gian Mauro Manzoni, Elena Trifiletti

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica di Milano; Dipartimento Di Scienze Della Formazione, Psicologia, Comunicazione. Università degli Studi di Bari Aldo Moro; Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna.; Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento. Università di Pavia; Dipartimento di Scienze Umane. Università di Verona

L'integrazione dell'intelligenza artificiale generativa e dei Large Language Models (LLM) nella ricerca scientifica offre importanti opportunità per potenziare la produzione e la diffusione della conoscenza. Tuttavia, il loro utilizzo in psicologia e nelle scienze umane e sociali solleva questioni etiche, deontologiche, metodologiche ed epistemologiche che richiedono l'elaborazione di linee guida condivise. Questo contributo, ispirato al documento dell'Associazione Italiana di Psicologia (AIP) "Questioni etiche emergenti correlate all'uso dell'IA generativa", evidenzia le principali criticità sollecitate dall'uso degli LLM nella ricerca e propone orientamenti per un impiego rigoroso e responsabile di tali tecnologie. Tra i temi centrali emerge la tutela della privacy e della sicurezza dei dati, in conformità al GDPR, con particolare attenzione ai rischi derivanti dal trattamento dei dataset tramite infrastrutture di terze parti. In questo contesto, assume rilievo una ridefinizione del consenso informato che distingua chiaramente tra partecipazione alla ricerca e trattamento dei dati, rafforzando la trasparenza dei processi automatizzati. Sul piano metodologico ed epistemologico, l'adozione dell'IA impone una riflessione sull'"opacità epistemica" dei sistemi e sulla natura probabilistica dei loro output. Ciò richiede un atteggiamento di umiltà epistemica da parte dei ricercatori e una supervisione umana costante per individuare e mitigare eventuali bias. Ulteriori questioni riguardano il rischio di antropomorfizzazione dei sistemi di IA, che può alterare la percezione delle responsabilità decisionali, e la possibile de-skillizzazione dei ricercatori in formazione a seguito dell'automazione di alcune attività analitiche. L'IA dovrebbe pertanto essere concepita come uno strumento di supporto complementare e non sostitutivo della ricerca. La responsabilità scientifica, la validazione dei risultati e l'elaborazione teorica devono rimanere prerogative del ricercatore, garante della qualità, dell'affidabilità e della coerenza interpretativa della conoscenza prodotta

Parole chiave: Intelligenza artificiale, Etica, Linee guida

2. Quattro sfide per un'AI responsabile nella psicologia del lavoro

Presenter: **Pietrantonio Luca**

Luca Pietrantonio

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

La diffusione dell'intelligenza artificiale generativa e dei sistemi semi-autonomi nei luoghi di lavoro interroga direttamente la psicologia del lavoro e delle organizzazioni sul piano etico e dei fattori umani. Il contributo propone una riflessione critica articolata attorno a quattro sfide aperte. La prima sfida è il disallineamento di automazione, ossia lo scarto tra automatizzabilità tecnica e desiderabilità umana dei compiti ("cosa è tecnicamente automatizzabile" a "cosa è desiderabile automatizzare, per chi e a quali condizioni"). La metafora della jagged frontier mostra come l'AI ecceda in compiti inattesi e fallisca in attività apparentemente semplici, producendo una redistribuzione del lavoro che non coincide con le preferenze dei lavoratori: il rischio è duplice, sottrarre alle persone proprio i compiti percepiti come gratificanti e generativi di competenza, e lasciare non automatizzate attività ripetitive o usuranti che si vorrebbero invece delegare. Misurare e dare voce a queste preferenze diventa una preconditione per

una progettazione tecnologica eticamente fondata. La seconda sfida riguarda l'erosione e il mantenimento delle competenze (deskilling/neverskilling): la perdita progressiva di abilità in chi le possedeva e la mancata acquisizione in chi entra nel mondo del lavoro affidandosi fin da subito ai sistemi automatici. Si discute la possibilità di progettare un'automazione "reversibile", in cui il supporto automatico venga deliberatamente disattivato in alcune fasi per preservare e allenare le competenze umane, trasferendo ad altri settori occupazionali le lezioni apprese in domini ad alta affidabilità come l'aviazione e la medicina, dove la gestione dell'automation dependency e il mantenimento delle abilità manuali e diagnostiche sono già oggetto di protocolli consolidati. La terza sfida è quella della responsabilità progettuale e dei guardrail (safety- by-design), cioè il contributo psicologico alla calibrazione di engagement, sycophancy e sicurezza dei sistemi conversazionali. Le competenze psicologiche possono orientare il livello di coinvolgimento dei chatbot, evitando tanto la disaffezione quanto la dipendenza, ridurre la sycophancy dei modelli) la loro tendenza ad assecondare l'utente a scapito dell'accuratezza e del suo benessere) e prevenire gli esiti

Parole chiave: Al responsabile, etica dell'AI, psicologia del lavoro, automation misalignment, deskilling, safety-by-design, sycophancy, job uncertainty, governance tecnologica

3. IA oltre lo stigma: uso, abuso e dipendenza

Presenter: **Parlangeli Oronzo**

Oronzo Parlangeli

Dipartimento di Scienze Sociali, Politiche e Cognitive, Università di Siena

Il dibattito etico sull'AI nei contesti lavorativi si è concentrato prevalentemente su temi quali automazione, responsabilità, trasparenza e sostituzione del lavoro umano. Una particolare attenzione è stata inoltre dedicata agli usi impropri dell'IA, come il plagio, il ghostwriting o altre forme di misconduct professionale. Minore attenzione è stata invece dedicata ad alcune conseguenze di tale dibattito sull'individuo e sulle organizzazioni. Sembra invece necessario esplorare la possibilità che, in alcuni contesti professionali, l'IA possa assumere i tratti di una risorsa socialmente stigmatizzata. I lavoratori della conoscenza potrebbero infatti percepire che il ricorso all'AI rischi di svalutare la propria competenza, creatività o autonomia intellettuale. La resistenza all'adozione esplicita dell'AI, quindi, potrebbe derivare anche dal rischio di un deprezzamento reputazionale. Tali dinamiche possono favorire pratiche di dichiarazione selettiva del suo utilizzo. L'impiego dell'AI potrebbe essere riconosciuto apertamente quando riguarda attività percepite come routinarie, meccaniche o ordinariamente amministrative, mentre tenderebbe a rimanere meno visibile quando contribuisce a compiti tradizionalmente associati alla competenza e alle abilità creative individuali. Questa tensione può risultare particolarmente rilevante in ambiti quali la ricerca scientifica e quelli nei quali l'autorialità e l'expertise rappresentano valori centrali (Parlangeli et al., 2020; Giray, 2024) Il contributo si interroga inoltre sulla possibilità che tali condizioni favoriscano forme di dipendenza nascosta dai sistemi di AI. Quanto più questi strumenti vengono integrati nel lavoro cognitivo quotidiano in maniera celata, tanto più potrebbe diventare difficile intervenire su relazioni disfunzionali persona- tecnologia. Partendo da queste considerazioni emerge che un'etica dell'IA nei contesti lavorativi dovrebbe interrogarsi non solo sui rischi prodotti dall'IA, ma anche sui presupposti culturali e sui possibili effetti collaterali delle modalità con cui il suo impiego viene socialmente rappresentato, giudicato e legittimato

Parole chiave: IA, Dipendenza, Usi Impropri IA

4. Intelligenza artificiale e gestione delle risorse umane: opportunità, rischi e prospettive per il futuro del lavoro

Presenter: **Quaia Stefano**

Stefano Quaia

SAS Italia HR Director - South Europe & EMEA and Asia Pacific Supporting Functions - Consigliere AIDP Lombardia

L'intelligenza artificiale (IA) sta trasformando la gestione delle risorse umane, configurandosi come uno strumento di supporto alle competenze decisionali e operative piuttosto che come un sostituto del lavoro

umano. L'automazione di attività ripetitive, come lo screening dei curricula, la gestione amministrativa e l'analisi preliminare delle candidature, consente ai professionisti HR di concentrarsi maggiormente su funzioni strategiche e relazionali. L'integrazione di sistemi intelligenti favorisce inoltre un approccio data-driven alla gestione del capitale umano. Attraverso l'analisi avanzata dei dati, le organizzazioni possono migliorare i processi di selezione, valutare le performance in modo più accurato, prevedere fenomeni quali turnover e assenteismo e supportare percorsi di sviluppo professionale personalizzati. In particolare, le tecniche di people analytics e predictive analytics consentono di identificare le competenze emergenti richieste dal mercato del lavoro, anticipare i fabbisogni professionali futuri e orientare strategie di reskilling e upskilling. L'IA contribuisce anche alla previsione dell'evoluzione delle professioni e delle traiettorie occupazionali. L'analisi di grandi quantità di dati permette di individuare le attività maggiormente esposte all'automazione e di distinguere tra mansioni routinarie e attività ad alto contenuto cognitivo, creativo o relazionale. Ciò favorisce la progettazione di interventi mirati a sostenere le transizioni professionali e a promuovere l'occupabilità nel lungo periodo. Accanto alle opportunità emergono tuttavia rilevanti questioni etiche, organizzative e normative, tra cui il rischio di bias algoritmici, la limitata trasparenza dei processi decisionali automatizzati, la tutela della privacy dei lavoratori e la possibile eccessiva dipendenza dalla tecnologia. Per questo motivo, l'adozione dell'IA richiede modelli di governance responsabile fondati su supervisione umana, trasparenza e conformità normativa. In una prospettiva di Human-Centered AI, il professionista HR mantiene un ruolo centrale come interprete dei dati, garante dell'equità dei processi e promotore dello sviluppo organizzativo

Parole chiave: People Analytics, Intelligenza Artificiale Le ricerche sono state condotte in conformità al Codice etico della ricerca e dell'insegnamento approvato dall'Assemblea generale dei soci AIP

Affrontare il presente per progettare il futuro: il valore orientativo dell'esperienza accademica e formativa

Proponenti: Rita Chiesa · Discussant: Michela Cortini

Sebbene l'orientamento venga descritto come un processo continuo e permanente, manca il pieno riconoscimento sia nella ricerca sia nella pratica del valore orientativo dell'esperienza accademica e formativa, che va oltre i momenti di scelta che caratterizzano l'ingresso e l'uscita da un percorso di studi. L'esperienza di studio offre l'opportunità di maturare risorse personali e contestuali che contribuiscono a rafforzare la capacità dei giovani di gestire autonomamente il proprio percorso di carriera, con esiti positivi sulla performance accademica e sulla possibilità di inserimento futuro nel mercato del lavoro. Il presente simposio ha l'obiettivo di discutere alcuni contributi del gruppo tematico MeMos. Nello specifico, lo studio "L'esperienza universitaria e la consapevolezza del proprio potenziale: il ruolo di good teaching experience ed university commitment" presenta come le risorse contestuali che migliorano l'esperienza di apprendimento influenzino la percezione di occupabilità degli studenti universitari. I contributi "Ripensare il percorso universitario: il ruolo della resilienza, della motivazione e dell'ansia da studio negli studenti universitari. Uno studio preliminare del progetto Healthy Minds" e "Scelte scolastiche nella Generazione Z: il ruolo di risorse personali, motivazione e ansia da studio tra ripensamento e conferma. Uno studio preliminare del progetto Healthy Minds" esplorano il ruolo delle risorse personali, quali la resilienza e la motivazione, nel favorire una gestione positiva dei momenti critici dell'esperienza formativa. Lo studio "Sviluppo della Scala di Incertezza di Carriera: Valutazione delle componenti cognitive, affettive e comportamentali dell'incertezza dei giovani riguardo al proprio futuro professionale" propone lo sviluppo di strumento per indagare l'approccio positivo all'incertezza che riguarda la progettazione delle traiettorie professionali dei giovani. Infine, il contributo "Oltre l'algoritmo: Quando le simulazioni IA diventano risorsa psicologica per gli studenti" presenta le potenzialità dell'IA nello sviluppare risorse personali degli studenti, quando viene integrata ad attività di preparazione alla transizione al lavoro quali simulazioni di colloquio di lavoro. La discussione dei presenti contributi permette di ampliare la conoscenza sulle risorse e i processi che l'esperienza universitaria può attivare negli studenti, sia tramite l'esperienza globale di apprendimento, sia tramite opportunità mirate di orientamento, per favorire uno sviluppo vocazionale positivo

Parole chiave: Orientamento universitario; risorse personali e di contesto; soddisfazione accademica; percezione di occupabilità

1. L'esperienza universitaria e la consapevolezza del proprio potenziale: il ruolo di good teaching experience e university commitment

Presenter: **Moavero Cristina**

Giuditta Cusimano, Cristina Moavero, Giulia Sciotto e Francesco Pace

Dipartimento di Scienze Economiche, Aziendali e Statistiche, Università degli studi di Palermo

Introduzione. La letteratura sulla perceived employability attribuisce un ruolo centrale agli studi universitari, ma tende a considerare tra i predittori soprattutto il gradimento del percorso o la percezione di risorse solo indirettamente legate all'esperienza accademica. Raramente viene invece considerata l'esperienza universitaria come evento di crescita complessiva, in termini di apprendimento e di senso di appartenenza sociale e istituzionale. Questo contributo, che presenta una indagine che esplora il ruolo della qualità della didattica e del senso di appartenenza universitaria nella perceived employability, è parte di un progetto di ricerca generale mixed method che prevede anche l'ascolto della voce degli studenti.

Obiettivi. Esaminare l'impatto dell'esperienza di apprendimento sull'occupabilità percepita tramite un modello di mediazione integrato, verificando se gli effetti della qualità della didattica (good teaching experience), dell'university commitment siano diretti o mediati dalla soddisfazione accademica (college satisfaction) e dallo student engagement.

Metodo. Lo studio ha coinvolto 323 studenti universitari (Studio Pilota n. 2). I dati sono stati raccolti tramite questionari self-report comprendenti scale validate per occupabilità percepita, impegno universitario, soddisfazione accademica, qualità della didattica e coinvolgimento dello studente.

Risultati. In linea con il modello ipotizzato, la soddisfazione accademica e lo student engagement agiscono come variabili mediatrici. Qualità della didattica e impegno verso l'università predicono positivamente la soddisfazione per il percorso scelto e il livello di coinvolgimento, che a loro volta si associano a una percezione più solida dell'occupabilità futura.

Limiti e aspetti innovativi. La natura pilota e il disegno cross-sectional richiedono cautela nella generalizzazione e suggeriscono futuri studi longitudinali. Il contributo estende la letteratura integrando simultaneamente molteplici dimensioni dell'esperienza universitaria in un unico modello predittivo, evidenziando come l'efficacia della didattica si configuri anche come forma di supporto sociale orientato all'occupabilità

Parole chiave: perceived employability, good teaching experience, university commitment

2. Ripensare il percorso universitario: il ruolo della resilienza, della motivazione e dell'ansia da studio negli studenti universitari. Uno studio preliminare del progetto Healthy Minds

Presenter: **Ingusci Emanuela**

Emanuela Ingusci, Giovanna Alessia Sternativo, Elisa De Carlo, Benedetta Maggi, Chiara Pellegrino, Irene Colomba, Emanuela Fiorentino, Cosimo Gabriele Semeraro, Cinzia Cazzante

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento; Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università del Salento; Ufficio orientamento, Università del Salento

Introduzione. La transizione e la permanenza nel contesto universitario comportano sfide accademiche e personali che possono influenzare la continuità del percorso formativo. In linea con la Study Demands-Resources Theory (Bakker & Mostert, 2024), le risorse personali favoriscono i processi motivazionali e mitigano gli effetti delle richieste percepite. La resilienza rappresenta una risorsa per l'adattamento accademico, ma il suo ruolo nel ripensamento accademico è ancora poco esplorato.

Obiettivi. Analizzare il ruolo della resilienza nel predire il ripensamento del percorso universitario, esaminando la mediazione della motivazione e dell'ansia da studio.

Metodo. Hanno partecipato allo studio 805 universitari. I dati sono stati raccolti tramite questionario self-report e analizzati mediante Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Risultati. La resilienza risulta positivamente associata alla motivazione e negativamente all'ansia. Inoltre, la motivazione si associa negativamente al ripensamento del percorso universitario, mentre l'ansia mostra un'associazione positiva. È emerso un effetto indiretto della resilienza sul ripensamento attraverso entrambe le variabili.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente inferenze causali. L'utilizzo di misure self-report può aver incrementato il rischio di common method bias.

Aspetti innovativi. Lo studio estende l'applicazione della Study Demands- Resources Theory al contesto universitario, evidenziando il ruolo delle risorse personali nei processi di adattamento e permanenza accademica e suggerendo interventi finalizzati a promuovere resilienza e motivazione e a contenere l'ansia da studio

3. Scelte scolastiche nella Generazione Z: il ruolo di risorse personali, motivazione e ansia da studio tra ripensamento e conferma. Uno studio preliminare del progetto Healthy Minds

Presenter: **Ingusci Emanuela**

Emanuela Ingusci, Elisa De Carlo, Giovanna Alessia Sternativo, Benedetta Maggi, Chiara Pellegrino, Irene Colomba, Emanuela Fiorentino, Cosimo Gabriele Semeraro, Cinzia Cazzante

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali, Università del Salento; Dipartimento di Scienze Giuridiche, Università del Salento; Ufficio orientamento, Università del Salento

Introduzione. Negli ultimi anni è cresciuto l'interesse verso i fattori che promuovono il benessere e l'adattamento degli adolescenti nei contesti educativi. In linea con la Study Demands-Resources Theory (Bakker & Mostert, 2024), le risorse personali rappresentano fattori protettivi in grado di sostenere i processi motivazionali e ridurre l'impatto delle richieste scolastiche sugli esiti individuali. Sebbene diversi studi abbiano evidenziato il ruolo della resilienza nel favorire il benessere e il successo scolastico, risultano ancora limitate le evidenze sul contributo delle risorse personali alla stabilità delle scelte formative.

Obiettivi. Lo studio analizza il ruolo della resilienza come risorsa personale nel predire i ripensamenti sulla scelta scolastica, verificando il contributo dell'ansia e della motivazione allo studio quali meccanismi di mediazione.

Metodo. Il campione è composto da 1.985 studenti frequentanti scuole secondarie di secondo grado del territorio salentino. I dati sono stati raccolti mediante questionario self-report digitalizzato e analizzati tramite Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

Risultati. La resilienza esercita un effetto positivo sulla motivazione allo studio e un effetto negativo sull'ansia da studio. A loro volta, livelli più elevati di motivazione risultano associati a una minore probabilità di ripensare la scelta scolastica, mentre l'ansia da studio aumenta tale probabilità. È emerso inoltre un effetto indiretto significativo della resilienza sui ripensamenti scolastici, mediato sia dalla motivazione sia dall'ansia da studio.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente inferenze causali. Inoltre, l'utilizzo di strumenti self-report può aver incrementato il rischio di common method bias.

Aspetti innovativi. Lo studio estende l'applicazione della Study Demands- Resources Theory al contesto della scuola secondaria di secondo grado, evidenziando il ruolo delle risorse personali e dei processi motivazionali nella stabilità delle scelte formative. I risultati suggeriscono l'importanza di interventi orientati al rafforzamento della resilienza e alla sostenibilità dei percorsi educativi

4. Sviluppo della Scala di Incertezza di Carriera: Valutazione delle componenti cognitive, affettive e comportamentali dell'incertezza dei giovani riguardo al proprio futuro professionale

Presenter: **Antonio Audrey Ansay**

Audrey Ansay Antonio, Rita Chiesa

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

Introduzione. La letteratura sulle carriere ha spesso considerato l'incertezza come uno stato psicologico che deve essere ridotto nel processo decisionale. Prospettive più recenti, tuttavia, sostengono l'inevitabilità dell'incertezza nello sviluppo della propria carriera e raccomandano di concentrarsi maggiormente sull'approccio e sull'accettazione dell'incertezza da parte degli individui. Nonostante la rilevanza dell'incertezza di carriera nell'attuale contesto lavorativo, non esiste una concettualizzazione o una misurazione universale di questo costrutto.

Obiettivi. L'obiettivo è quello di sviluppare e validare una nuova scala per misurare il livello di incertezza di carriera dei giovani.

Metodo. La prima fase di questo studio ha comportato la formulazione degli item della scala sulla base di un'analisi concettuale della letteratura. Lo studio pilota ha reclutato 18 partecipanti per valutare la chiarezza della formulazione di ciascun item e la sua pertinenza rispetto al costrutto, tramite un questionario quantitativo e discussione di gruppo qualitativa. La seconda fase comporta la raccolta di dati quantitativi tra i giovani tra i 18 e 30 anni, ai quali viene chiesto di compilare il questionario contenente gli item sviluppati, al fine di condurre un'analisi fattoriale esplorativa.

Risultati. Nella prima fase dello studio, sono stati generati 75 item che riflettevano le componenti cognitiva, affettiva e comportamentale dell'incertezza di carriera. I risultati dello studio pilota hanno evidenziato quali item dovessero essere eliminati o riformulati, riducendo così il numero totale di item della scala a 65. La raccolta dei dati relativi alla seconda fase è attualmente in corso e i risultati preliminari saranno riportati durante la presentazione al congresso.

Limiti. È necessario condurre una terza fase dello studio per valutare più approfonditamente la validità della scala.

Aspetti innovativi. La nuova scala non si limita a misurare le cause dell'incertezza di carriera dei giovani ma tiene conto anche delle loro risposte affettive e comportamentali a tale incertezza, che hanno implicazioni sui loro esiti professionali

Parole chiave: incertezza di carriera, sviluppo di scale psicologiche, giovani

5. Oltre l'algoritmo: Quando le simulazioni IA diventano risorsa psicologica per gli studenti

Presenter: Santoriello Morena

Morena Santoriello e Teresa Galanti

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

Introduzione. L'integrazione dell'IA nei processi di orientamento professionale e transizione università-lavoro solleva importanti questioni sulle relazioni cognitive e affettive tra individui e sistemi IA. Sebbene la letteratura abbia sottolineato i rischi dell'IA nei processi di selezione e sviluppo professionale, mancano studi che, integrando la Social Cognitive Theory, le prospettive di career construction e la ricerca sulla human-technology interaction, esaminino sistematicamente le potenzialità dell'IA come risorsa psicologica per studenti in transizione di carriera.

Obiettivi. L'obiettivo è esaminare se simulazioni di colloquio di lavoro basate su IA, integrate in itinerari orientativi, incrementino l'auto-efficacia percepita nella ricerca di lavoro, l'employability percepita e la fiducia nei sistemi automatizzati.

Metodo. Un campione di 144 studenti universitari ha partecipato a una sessione di mock interview basata su IA, con misurazioni in tre momenti nell'arco di due settimane: pre-simulazione, post-simulazione e due settimane dopo. Sono state impiegate scale di Job Search Self-Efficacy, Perceived Employability e Trust in Automated Systems.

Risultati. I risultati rivelano un pattern temporalmente differenziato: a breve termine si osserva un incremento significativo della fiducia nei sistemi automatizzati, mentre a distanza emergono miglioramenti significativi anche in auto-efficacia ed employability percepita, suggerendo un processo graduale di internalizzazione delle esperienze di mastery.

Limiti. Lo studio non include un gruppo di controllo, si basa su dati self-report. Sono necessari disegni sperimentali, follow-up più lunghi e analisi delle specifiche caratteristiche di design tecnologiche.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce a riposizionare l'IA come risorsa psicologica genuina nei percorsi di orientamento professionale, integrando dimensioni affettive e relazionali nel supporto alla transizione verso il lavoro

Formazione e apprendimento nei contesti organizzativi: sostenere lo sviluppo professionale nei nuovi scenari del lavoro

Proponenti: Cataldo Giuliano Gemmano & Amelia Manuti · Discussant: Silvia De Simone

Le trasformazioni organizzative che attraversano il lavoro attuale ridefiniscono le competenze richieste, le traiettorie di sviluppo professionale e le modalità attraverso cui individui e gruppi apprendono nei contesti lavorativi. Tali trasformazioni includono cambiamenti nei modelli organizzativi, nella composizione demografica della forza lavoro e nell'introduzione di tecnologie digitali e sistemi basati sull'intelligenza artificiale. In questo scenario, formazione e apprendimento assumono un ruolo cruciale non solo per sostenere l'acquisizione di nuove competenze, ma anche per favorirne il trasferimento, la condivisione e l'utilizzo nei processi di lavoro. Il simposio propone una riflessione integrata sui processi di formazione e apprendimento, mettendo in dialogo contributi teorici ed empirici che affrontano il tema da prospettive complementari. Lo sviluppo delle competenze può essere inteso come un processo continuo, situato e socialmente mediato, che integra attività formative strutturate con esperienze informali e occasioni di condivisione della conoscenza in ambienti di lavoro in continua evoluzione. In questa prospettiva, apprendimento formale e informale, knowledge sharing, formazione a distanza, MOOC e nuove tecnologie rappresentano temi fortemente interconnessi, poiché descrivono diverse modalità attraverso cui le persone acquisiscono e applicano competenze nei contesti di lavoro. Particolare attenzione sarà dedicata agli antecedenti e agli esiti dei processi di apprendimento nelle organizzazioni. I contributi permetteranno di evidenziare condizioni organizzative, di gruppo, individuali e legate alle caratteristiche del lavoro che possono facilitare l'acquisizione, la condivisione e il trasferimento delle competenze, contribuendo a spiegare ricadute rilevanti in termini di performance, benessere e sviluppo di carriera. Queste dimensioni permettono di comprendere come l'apprendimento nelle organizzazioni possa tradursi in sviluppo, occupabilità e innovazione, andando oltre una concezione dell'apprendimento come esito individuale e valorizzandone la natura relazionale e contestuale. Alla luce di questa cornice, i cinque contributi approfondiscono diverse dimensioni dei processi di apprendimento, muovendosi dal piano teorico- concettuale a quello empirico e applicativo. Il primo contributo propone un modello teorico sull'integrazione tra apprendimento formale e informale per la promozione di esiti sostenibili nelle organizzazioni, sviluppato attraverso una revisione integrativa della letteratura. Il secondo contributo si focalizza sulla condivisione della conoscenza in contesti lavorativi multigenerazionali, indagando il ruolo dei fattori organizzativi e le ricadute sull'occupabilità dei lavoratori. Il terzo contributo mette in evidenza il cambiamento percepito post Covid-19 rispetto alla formazione a distanza in area socio-sanitaria e il ruolo determinante dell'influenza sociale. Il quarto contributo presenta lo sviluppo e la valutazione di un MOOC sul Value- Based Healthcare rivolto a medici italiani, evidenziando l'efficacia della formazione online nello sviluppo e nel trasferimento di competenze. Il quinto contributo evidenzia il ruolo delle pratiche organizzative e strategie formative nel costruire fiducia e favorire l'adozione dell'intelligenza artificiale nei contesti di lavoro. Attraverso tali prospettive complementari, il simposio intende contribuire al dibattito sui processi di apprendimento nei contesti di lavoro, evidenziando la necessità di considerare congiuntamente condizioni organizzative, fattori individuali e trasformazioni tecnologiche. I contributi offriranno spunti teorici e applicativi per comprendere come sostenere l'apprendimento continuo e favorire traiettorie di sviluppo professionale capaci di rispondere alle trasformazioni del lavoro e delle organizzazioni

Parole chiave: Formazione, Apprendimento, Condivisione delle conoscenze, Formazione a Distanza, MOOC, Nuove tecnologie

1. Apprendimento Formale e Informale per Esiti Sostenibili nelle Organizzazioni: un Modello Teorico basato su una Revisione Integrativa

Presenter: **Gemmano Cataldo Giuliano**

Introduzione. La letteratura sull'apprendimento nelle organizzazioni ha tradizionalmente distinto apprendimento formale e informale, analizzandone caratteristiche e confini. Tale distinzione è stata spesso accompagnata da una lettura oppositiva, secondo cui l'apprendimento nei contesti lavorativi avverrebbe prevalentemente attraverso processi informali, esperienziali e situati, più che mediante attività formative strutturate. Sebbene questa prospettiva abbia contribuito a valorizzare il ruolo dell'apprendimento informale, essa rischia di trascurare le relazioni di complementarità, reciprocità e interdipendenza tra le due forme di apprendimento. Di conseguenza, emerge l'esigenza di un modello teorico che integri apprendimento formale e informale.

Obiettivi. Lo studio propone un modello teorico integrato volto a spiegare le relazioni tra antecedenti multilivello, apprendimento formale e informale, ed esiti sostenibili.

Metodo. Lo studio adotta una metodologia di revisione integrativa della letteratura finalizzata ad analizzare contributi teorici ed empirici sul workplace learning e identificare le condizioni attraverso cui le due forme di apprendimento operano nel promuovere esiti sostenibili.

Risultati. Il modello identifica quattro categorie di antecedenti: individuali (e.g., motivazione), sociali/di team (e.g., clima), organizzativi (e.g., pratiche HR) e caratteristiche del lavoro (e.g., tecnologiche). Tali variabili possono influenzare l'apprendimento formale e informale oppure creare le condizioni attraverso cui avviene lo sviluppo delle competenze. Il contributo centrale del modello consiste nell'identificare effetti di interazione tra apprendimento formale e informale nel promuovere esiti di performance, felicità e salute, valorizzando il tema della sostenibilità di carriera. L'apprendimento formale e informale operano in modo interdipendente: contenuti e obiettivi strutturati acquisiscono efficacia quando vengono contestualizzati e adattati nel lavoro quotidiano. Tale interazione consente inoltre di valorizzare le conseguenze positive delle dinamiche informali, riducendo il rischio di apprendimenti disfunzionali o non allineati agli obiettivi organizzativi.

Limiti. Il modello è di natura teorica e richiede future verifiche empiriche.

Aspetti innovativi. Lo studio propone un modello originale che supera una visione oppositiva dell'apprendimento formale e informale, enfatizzandone l'interazione nel promuovere esiti sostenibili

Parole chiave: Apprendimento informale, Formazione, Sostenibilità, Performance, Benessere

2. Predittori organizzativi della Condivisione della Conoscenza e il suo impatto sull'Occupabilità

Presenter: **Lo Presti Alessandro**

Alessandro Lo Presti, Marco Pepe, Giuseppina Ambrosino

Università degli studi della Campania "Luigi Vanvitelli"

Introduzione. Nella misura in cui i talenti e le competenze dei dipendenti sono diventati risorse invisibili cruciali per garantire il vantaggio competitivo delle aziende, la condivisione della conoscenza sta acquisendo sempre maggiore importanza come meccanismo in grado di facilitare la trasmissione e la circolazione diffusa del sapere tra i dipendenti. Ciò è fondamentale anche considerando che le aziende europee si trovano oggi ad affrontare, all'interno della propria forza lavoro, la presenza simultanea di diverse generazioni di dipendenti, nonché il progressivo pensionamento dei Baby Boomer, che tradizionalmente rappresentavano il nucleo centrale dell'organizzazione.

Obiettivi. In questo scenario, è fondamentale identificare quali fattori organizzativi possano facilitare la condivisione della conoscenza tra i dipendenti e quale effetto possano avere sulla loro occupabilità, intesa come risorsa sia per il potenziale di carriera individuale che per le performance organizzative. Basandoci sul quadro di riferimento dei predittori organizzativi della condivisione della conoscenza di Witherspoon et al. (2013), integrato con il modello di occupabilità basato sulle risorse di Lo Presti e Pluviano (2016), esaminiamo se le pratiche di inclusione organizzativa, il clima intergenerazionale sul luogo di lavoro e il clima di occupabilità siano predittivi della condivisione della conoscenza, influenzando infine l'occupabilità individuale.

Metodo. Per raggiungere i nostri obiettivi, abbiamo impostato uno studio longitudinale a tre fasi condotto su dipendenti italiani. I dati sono stati analizzati mediante modelli di equazioni strutturali

Parole chiave: Condivisione delle conoscenze, Occupabilità

3. Formazione a distanza in sanità: come è cambiata la percezione dei discenti post Covid-19?

Presenter: **Uka Adilone**

Adilone Uka, Marianna Ginocchietti, Domenico De Stefano, Sara Cervai

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali, Università degli Studi di Trieste

La Formazione a Distanza (FAD) ha assunto un ruolo centrale nei processi formativi, soprattutto a seguito della pandemia da COVID-19, determinando cambiamenti significativi nelle modalità di apprendimento e nell'utilizzo delle tecnologie digitali, con i rispettivi vantaggi e criticità percepiti dai discenti. La ricerca si propone di indagare la percezione dei discenti rispetto alla FAD, analizzandone l'accettazione e l'efficacia prima e dopo il COVID-19, con particolare attenzione al settore sociosanitario, attraverso l'analisi dei fattori che influenzano l'adozione della tecnologia tramite il modello UTAUT (Venkatesh, et al., 2003), il confronto pre e post pandemia e lo studio delle variabili sociodemografiche. Lo studio ha coinvolto 146 partecipanti del settore sanitario del Friuli-Venezia Giulia, con età compresa tra i 22 e i 60 anni e appartenenti a diverse figure professionali. Ai partecipanti è stato somministrato un questionario online strutturato in tre sezioni: una prima dedicata alle dimensioni del modello UTAUT, una seconda relativa alle percezioni retrospettive della FAD prima della pandemia e alle valutazioni attuali, e una terza riguardante le caratteristiche sociodemografiche dei rispondenti. I dati sono stati analizzati mediante statistiche descrittive e modelli di equazioni strutturali (SEM), al fine di valutare le relazioni tra le variabili del modello UTAUT e l'intenzione d'uso della FAD. I risultati confermano la validità del modello UTAUT nel contesto post-pandemico. In particolare, l'atteggiamento favorevole emerge come principale predittore dell'intenzione d'uso, seguita dall'influenza sociale. Genere ed età non risultano moderatori significativi, mentre le preferenze pre/post COVID influenzano il ruolo dell'utilità percepita, evidenziando la prevalenza del contesto esperienziale rispetto ai fattori demografici nell'adozione della FAD. Lo studio presenta alcuni limiti: il campione, circoscritto a operatori sociosanitari del Friuli-Venezia Giulia, riduce la generalizzabilità dei risultati, mentre la natura trasversale dell'indagine non consente di cogliere l'evoluzione temporale delle percezioni. Le valutazioni pre-COVID potrebbero essere soggette a recall bias

Parole chiave: Formazione a Distanza, Covid19, UTAUT, Personale sanitario

4. La sfida psicosociale del Value-Based Healthcare: un MOOC per il cambiamento organizzativo in ambito sanitario

Presenter: **Schettino Giovanni**

Giovanni Schettino, Vincenza Capone

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

Introduzione. Le organizzazioni sanitarie affrontano la complessa sfida di coniugare la richiesta di cure di qualità con la sostenibilità della spesa. Tale contesto rende necessario il passaggio da un modello basato sul volume delle prestazioni erogate ad uno basato sul valore, come suggerito dal Value-Based Healthcare (VBHC) per ottimizzare i costi e i risultati di salute. Tuttavia, l'implementazione di tale modello non è solo una sfida economica, ma richiede un'attenzione alle dinamiche psicosociali e organizzative e la necessità di sviluppare interventi formativi per supportare i medici in questa transizione.

Obiettivi. Sviluppare, implementare e valutare un prototipo di Massive Open Online Course (MOOC) sul VBHC in chiave psicosociale rivolto ai medici italiani.

Metodo. Il corso è stato progettato seguendo la tassonomia proposta da Fink ed è stato valutato tramite il framework di Kirkpatrick adottando un approccio mixed-methods. Il corso è stato fruito da medici italiani, i quali hanno risposto a misurazioni pre- e post-corso per valutare le conoscenze, le reazioni alla formazione e le intenzioni di trasferimento dei contenuti appresi nel proprio contesto lavorativo.

Risultati. I risultati indicano un'elevata soddisfazione e utilità percepita, accompagnate da una forte intenzione di integrare il VBHC nella pratica clinica. È emerso un incremento significativo delle conoscenze dalla valutazione iniziale a quella finale. I feedback qualitativi hanno confermato l'apprezzamento per l'approccio psicosociale, evidenziando tuttavia la necessità di migliorare il design multimediale e la contestualizzazione dei contenuti.

Limiti. I limiti principali includono l'utilizzo di un campione non rappresentativo della popolazione dei medici italiani, un disegno trasversale e la mancata rilevazione del comportamento di trasferimento.

Aspetti innovativi. Si tratta del primo MOOC documentato che integra i principi del VBHC con una prospettiva psicosociale, offrendo un modello replicabile per sviluppare interventi formativi online allineati agli obiettivi organizzativi sanitari

Parole chiave: Medici, Formazione, MOOC, Kirkpatrick

5. Fiducia e tecnologia: uno studio di caso qualitativo sulle pratiche organizzative di implementazione dell'intelligenza artificiale

Presenter: Molinaro Danila

Danila Molinaro, Abigail Emma Victoria Carvalho, Ilaria Buonomo

Dipartimento di Scienze Umane, Università LUMSA, Roma

Introduzione. Le recenti trasformazioni digitali nei contesti lavorativi, in particolare l'introduzione dell'intelligenza artificiale (IA), hanno coinvolto i dipendenti in un processo di apprendimento che va oltre l'acquisizione di competenze tecniche, richiedendo la costruzione di fiducia nei confronti di strumenti il cui funzionamento non è sempre comprensibile. Tuttavia, le pratiche organizzative che facilitano questo processo restano ancora poco indagate in letteratura.

Obiettivi. Il presente studio si pone l'obiettivo di esaminare in che modo le pratiche organizzative di implementazione dell'IA influenzino la fiducia dei dipendenti e ne favoriscano l'adozione.

Metodo. È stato condotto uno studio di caso qualitativo presso un'istituzione finanziaria internazionale affiliata alle Nazioni Unite. Sette interviste semi-strutturate con il personale delle Tecnologie dell'Informazione e della Comunicazione (ICT), Risorse umane (HR) e Knowledge Management sono state triangolate con cinque documenti organizzativi e analizzate attraverso l'analisi tematica, producendo dieci codici relativi a processi di implementazione, strutture di governance e risposte psicosociali.

Risultati. L'allineamento delle iniziative di IA con la missione organizzativa e gli obiettivi di sviluppo sostenibile ha contribuito a legittimare il cambiamento, riducendo la resistenza dei dipendenti e rafforzando la percezione di coerenza etica. Meccanismi di governance trasparenti hanno rafforzato la fiducia istituzionale, facilitando la transizione verso una fiducia appresa. La collaborazione tra ICT e HR ha preservato l'autonomia dei dipendenti e tutelato il contratto psicologico durante la fase di implementazione. Strategie formative incentrate sulla spiegabilità e sull'uso iterativo hanno favorito la percezione dell'IA come strumento di supporto e non di sostituzione.

Limiti. Il disegno a singolo caso, il campione esiguo e il focus trasversale su una fase iniziale di implementazione limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio propone un modello del ciclo di vita della fiducia, articolato in quattro fasi (fiducia istituzionale, transitoria, appresa e mantenuta), e offre implicazioni per il design human-centric e la gestione partecipativa del cambiamento tecnologico nelle organizzazioni orientate alla missione

Parole chiave: Intelligenza artificiale, Fiducia, Pratiche organizzative

Poster

Esposti nel Cortile giovedì 3 settembre. Poster slam alle 17:30 in Aula Prodi, poster session dalle 18:00.
Elencati in ordine alfabetico per autore presentatore.

P03 — Formazione e sviluppo nell'era dell'IA: una revisione sistematica dell'efficacia degli interventi di apprendimento e di sviluppo supportati dall'intelligenza artificiale

Presenter: **Abdulgader Adnan Y Mohammad**

Abdulgader, Adnan Y Mohammad; Petruzzello, Gerardo

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" - Università di Bologna

Introduzione. L'intelligenza artificiale (IA) è sempre più integrata nei processi di apprendimento e di sviluppo nei contesti lavorativi (e.g., tutor robotici, sistemi di coaching basati sull'IA). Tuttavia, le evidenze sull'efficacia di tali strumenti restano frammentarie. Una base più solida di evidenze è necessaria per orientare l'adozione, sempre crescente, della formazione supportata dall'IA e per ridurre il rischio di implementazioni inefficaci e di conseguenze indesiderate, quali la sfiducia, l'ansia e il declino delle competenze.

Obiettivi. Questo contributo analizza in modo sistematico le evidenze sull'efficacia degli interventi di sviluppo supportati dall'IA nei contesti lavorativi, in relazione a esiti quali l'apprendimento e le prestazioni. Inoltre, lo studio analizza per quali destinatari e in quali condizioni tali interventi risultino efficaci.

Metodo. Seguendo il metodo PRISMA 2020, una ricerca nelle principali banche dati (tra il 2022 e il 2025) ha individuato 23 studi idonei all'inclusione. Le evidenze comprendevano studi sperimentali, quasi-sperimentali, mixed-methods e qualitativi. Il rischio di bias è stato valutato in modo indipendente da due revisori, utilizzando strumenti specifici in base al disegno di studio: il Cochrane Risk of Bias 2 tool (RoB 2; Sterne et al., 2019) per gli studi randomizzati controllati, il ROBINS-I (Sterne et al., 2016) per gli studi non randomizzati di intervento, le checklist del Joanna Briggs Institute (2020) per i disegni quasi-sperimentali e cross-sectional analitici, il Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT v2018; Hong et al., 2018) per gli studi mixed-methods, e la checklist del Critical Appraisal Skills Programme (CASP, 2018) per gli studi qualitativi. Eventuali disaccordi tra i due revisori sono stati risolti mediante discussione e consenso. I risultati sono stati sintetizzati mediante una revisione narrativa.

Risultati. I risultati mostrano che gli interventi supportati dall'IA migliorano le conoscenze e le competenze, l'autoefficacia e la produttività, soprattutto tra i lavoratori meno esperti e qualificati, mentre tra quelli altamente qualificati i benefici risultano limitati. Gli approcci ibridi uomo-IA risultano più efficaci rispetto alle soluzioni completamente automatizzate. Fattori quali l'ansia e la scarsa fiducia, tuttavia, limitano tali benefici.

Limiti. L'elevata eterogeneità degli studi inclusi ha impedito la conduzione di una meta-analisi. Inoltre, la ricerca limitata a due banche dati e alle pubblicazioni in lingua inglese comporta ulteriori limiti.

Aspetti innovativi. Questa review è una delle prime sintesi delle evidenze sull'uso dell'IA generativa nello sviluppo dei lavoratori. Essa sottolinea il valore della complementarità tra esseri umani e IA, individuando condizioni, benefici e rischi dell'automazione e delineando un'agenda per la ricerca futura.

Parole chiave: Intelligenza artificiale; formazione; apprendimento e sviluppo; revisione sistematica; performance dei lavoratori

P11 — Percezione di silenzio organizzativo in un'azienda sanitaria pubblica: uno studio qualitativo

Presenter: **Acquadro Maran Daniela**

Daniela Acquadro Maran, Salvatore di Gioia, Claudia Ferrato, Davide Minniti, Erica Sguazzotti, Maurizio Tirassa

Daniela Acquadro Maran – Dipartimento di Psicologia, Università di Torino (TO) Salvatore di Gioia – AOU San Luigi Gonzaga, Orbassano (TO) Claudia Ferrato – ASLTO3, Collegno (TO) Davide Minniti – AOU San Luigi Gonzaga, Orbassano (TO) Erica Sguazzotti – AOU San Luigi Gonzaga, Orbassano (TO) Maurizio Tirassa – Dipartimento di Psicologia, Università di Torino (TO)

Introduzione. Il silenzio organizzativo è una dinamica in cui i lavoratori evitano di esprimere opinioni, criticità o suggerimenti che pure reputano rilevanti per il contesto lavorativo. Il silenzio può influenzare il clima organizzativo e il benessere professionale (es. Ferreira, 2023). Questo studio esplora la percezione del silenzio organizzativo in un contesto sanitario, con particolare attenzione alle dimensioni relazionali e gerarchiche.

Obiettivi. Analizzare le modalità con cui i lavoratori percepiscono i fattori che possono ostacolare o favorire l'espressione delle proprie idee nel contesto lavorativo.

Metodo. I partecipanti sono tecnici-amministrativi di un'azienda sanitaria pubblica in provincia di Torino. Sono state condotte 53 interviste accompagnate da questionari relativi a silenzio individuale e organizzativo, esaurimento emotivo, disengagement e competenze trasversali relazionali. I testi sono stati analizzati tramite IRaMuTeQ attraverso un'analisi lessicale delle unità di contesto e delle variabili illustrative associate.

Risultati. L'analisi ha individuato quattro classi lessicali principali: (1) etica della segnalazione e dovere professionale, centrata su correttezza e responsabilità; (2) prudenza e silenzio strategico, caratterizzati da mediazione e valutazione dei rischi relazionali; (3) sfiducia organizzativa e silenzio imposto, associati a gerarchia, paura e percezione di inutilità della comunicazione; (4) partecipazione e clima collaborativo, legati ad ascolto, confronto e condivisione decisionale. Le classi lessicali si differenziano anche rispetto ai livelli di silenzio organizzativo, burnout e competenze relazionali. In particolare, elevati livelli di silenzio ed esaurimento risultano associati a narrazioni di sfiducia e demotivazione, mentre bassi livelli di silenzio si collegano a narrazioni di collaborazione e partecipazione.

Limiti. La natura qualitativa dello studio e il campione non probabilistico limitano la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio evidenzia come il silenzio organizzativo sia legato a dinamiche strutturali e relazionali.

P07 — Strengthening Project Management Capacity and Sustainability: Evidence from a Short-Term Longitudinal Repeated-Measures Study in Academia

Presenter: **Bonfanti Rubinia Celeste**

Rubinia Celeste Bonfanti, Gianna Maria Cappello, Stefano Cellura, Stefano Ruggieri

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione - Università degli studi di Palermo

This study aims to examine the short-term impact of a two-day intensive training programme on psychological outcomes related to project management capacity and sustainability, with particular attention to variations in self-efficacy and behavioral intentions among university staff and researchers. The research is part of the SuProM project—Sustainable Project Management in Balkan Higher Education Institutions (Erasmus+, KA2)—which aims to foster the incorporation of sustainability principles into project management practices within Balkan higher education institutions. A repeated-measures pre-post intervention design was employed. The training involved 28 participants and addressed core aspects of project management, including its primary phases and processes, as well as the application of sustainability principles within project management contexts. Data were collected at two time points: before the training (T1) and immediately following its conclusion (T2). The main outcome variables were project sustainability self-efficacy, project management self-efficacy, pro-sustainability behavioral intentions, and pro-new project management behavioral intentions. Additionally, cognitive fatigue and perceived training utility were measured at T2 to assess participants' immediate post-training perceptions. Temporal changes were analyzed using paired-samples t-tests and regression models that controlled for baseline (T1) values of each outcome. The findings revealed significant increases across all outcome variables from T1 to T2, suggesting that even a short-term, intensive intervention can effectively enhance both self-efficacy and behavioral intentions. Baseline scores were generally associated with post-training outcomes, indicating a degree of temporal stability, while also highlighting that improvements extended beyond initial levels. Perceived training utility showed weak and non-significant relationships with the post-training measures, suggesting that subjective evaluations of usefulness did not substantially influence psychological outcomes. Cognitive fatigue did not significantly predict any of the outcomes. Overall, the results point to beneficial short-term

effects of the training on psychological outcomes associated with both sustainability and project management.

Parole chiave: Training intervention, Self-efficacy, Sustainability, Project management, Behavioral intentions, Pre-post design, Higher education

P23 — I Significati Simbolici del Denaro nelle Coppie: Uno Studio Qualitativo sugli Stili Monetari Attraverso le Prospettive dei Partner e dei Mediatori Familiari

Presenter: **Campese Daniele**

Campese Daniele, Castiglioni Cinzia, Sesini Giulia, & Lozza Edoardo

Dipartimento di Psicologia, Università Cattolica del Sacro Cuore, L.go Gemelli 1, 20123, Milano; Unità di Ricerca in Psicologia Economica, Università Cattolica del Sacro Cuore, L.go Gemelli 1, 20123, Milano

Introduzione. La letteratura in psicologia economica evidenzia come il denaro non rappresenti soltanto uno strumento utilitaristico, ma anche un costrutto psicologico carico di significati simbolici profondi, spesso operanti a livello preconscious. Il framework degli Stili Monetari (Lozza, 2023) consente di indagare le dimensioni affettive e simboliche più profonde del rapporto con il denaro, influenzando scelte economico-finanziarie quali consumi, risparmi e investimenti. Rimane tuttavia limitata la comprensione di come tali significati vengano vissuti e condivisi nelle relazioni di coppia, con possibili ricadute sulle decisioni economico-finanziarie e sulle dinamiche relazionali.

Obiettivi. Lo studio intende esplorare i significati simbolici del denaro nelle coppie romantiche, focalizzandosi sulle esperienze e sui vissuti soggettivi e approfondendo il ruolo degli Stili Monetari nelle dinamiche decisionali e relazionali.

Metodo. La ricerca adotta un disegno qualitativo e coinvolge coppie conviventi da almeno un anno e mediatori familiari, considerati testimoni privilegiati di coppie in separazione. I partecipanti compilano il Monetary Styles Questionnaire e partecipano a interviste semi-strutturate individuali, analizzate tramite Interpretative Phenomenological Analysis.

Risultati. I significati simbolici del denaro emergono nei processi decisionali legati ai consumi e alle spese più rilevanti o di lungo termine. Nelle coppie conviventi tali dimensioni sembrano operare in modo implicito e non necessariamente conflittuale; nei contesti di separazione, il denaro assume una funzione maggiormente relazionale, configurandosi come catalizzatore di riconoscimento, controllo e risarcimento affettivo.

Limiti. Il ricorso a interviste individuali non consente di osservare direttamente le dinamiche diadiche in interazione. Inoltre, l'inclusione di mediatori familiari introduce una prospettiva indiretta rispetto all'esperienza vissuta dai partner in separazione.

Aspetti innovativi. Lo studio si colloca tra le prime ricerche a esplorare i significati simbolici profondi del rapporto con il denaro in un contesto relazionale di coppia, spostando il focus dall'individuo alla diade intesa come unità economica centrale nella società contemporanea.

Parole chiave: Stili Monetari, significati simbolici del denaro, coppie romantiche

P08 — Il Challenge-Based Learning come formato esperienziale per la promozione del benessere: il caso studio della challenge di 24 ore del progetto PROBEN II

Presenter: **Cossiga Pietro**

Giorgi Gabriele, Foti Giulia, Cossiga Pietro

Department of Health and life science, European University of Rome (Italy)

Introduzione e obiettivi. Nei contesti universitari, i formati esperienziali brevi e intensivi come il Challenge-Based Learning (CBL) di 24 ore emergono come strumenti efficaci per promuovere consapevolezza, riflessione critica e sviluppo di competenze trasversali (Leijon et al., 2021). Il contributo illustra un caso studio del progetto nazionale PROBEN II, in cui una CBL di 24 ore è stata co-progettata con focus sul benessere, esplorando i confini tra educazione, lavoro e tecnologia.

Metodo. Lo studio si è articolato in tre fasi. Una revisione della letteratura ha esaminato i fondamenti teorici del CBL e dei formati time-bounded in relazione allo sviluppo di competenze e al benessere educativo e organizzativo. Successivamente è stata co-progettata, con partner industriali e stakeholder, una sfida di 24 ore in cui team multidisciplinari di studenti hanno sviluppato iniziative di digital detox volte a ridurre stress e tecnostress (Tarafdar et al., 2019) e a promuovere una relazione più consapevole con le tecnologie. Infine, è stato strutturato il processo implementativo, definendo i ruoli di studenti, docenti e stakeholder esterni nella co-creazione di soluzioni orientate al benessere, secondo un approccio di apprendimento esperienziale (Kolb, 1984). L'impianto metodologico combina un'analisi concettuale della letteratura di riferimento e un'analisi interpretativa basata sull'osservazione delle casistiche studentesche emerse durante la challenge.

Risultati. L'analisi concettuale e interpretativa evidenzia come la CBL di 24 ore rappresenti una strategia pedagogica efficace per lo sviluppo del pensiero critico, della capacità collaborativa e dell'adattabilità, accompagnando una crescita della consapevolezza rispetto al benessere individuale e occupazionale. Emerge inoltre il potenziale del formato nel rafforzare la collaborazione università-impresa e nel preparare gli studenti al mondo del lavoro.

Conclusioni. Il contributo sottolinea la rilevanza degli approcci esperienziali nell'educazione superiore per promuovere benessere e consapevolezza nei contesti lavorativi contemporanei, all'incrocio tra didattica innovativa, sviluppo professionale e psicologia del lavoro e delle organizzazioni.

Parole chiave: Challenge-Based Learning; apprendimento esperienziale; benessere occupazionale; sviluppo delle competenze; digital detox; tecnostress

P15 — Leadership Armonica: un framework analitico multi-livello

Presenter: **Cossiga Pietro**

Pietro Cossiga

Department of Health and life science, European University of Rome (Italy)

Introduzione e obiettivi. L'innovazione sostenibile costituisce oggi una delle sfide centrali per le organizzazioni, chiamate a coniugare prestazioni economiche, responsabilità sociale e tutela ambientale in contesti caratterizzati da crescente complessità, interdipendenza e incertezza sistemica (Bansal & Song, 2017). Il presente contributo introduce la leadership armonica come costruito concettuale originale, capace di promuovere processi relazionali, adattabilità sistemica e orientamento al bene comune in modo simultaneo e integrato, finalizzato a sostenere l'innovazione sostenibile nei contesti organizzativi contemporanei.

Metodo. È stata condotta una integrative conceptual review (Cronin & George, 2023; Torraco, 2016), ancorando il costruito a due lenti teoriche consolidate: la teoria del paradosso (Smith & Lewis, 2011) e il systems thinking (Meadows, 2008). L'analisi è organizzata su sei dimensioni costitutive: metodo (coralità), contesto (comunità), obiettivo (bene comune), qualità (circularità), origine (senso), approccio (interdisciplinarietà) (Cicione & De Biase, 2021). La validità concettuale è stata valutata secondo i criteri di MacInnis (2011): differenziazione, delineazione e sintesi.

Risultati. Il framework distingue la leadership armonica dai costrutti adiacenti per la simultanea enfasi su processi relazionali, adattabilità sistemica, orientamento al bene comune e integrazione interdisciplinare. La comparazione sistematica con leadership trasformazionale, servant, complexity e sostenibile evidenzia il valore discriminante del costruito. Sono inoltre formulate sette proposizioni testabili che collegano la leadership armonica agli esiti di innovazione sostenibile, specificando meccanismi di mediazione e condizioni di efficacia.

Conclusioni. Il contributo propone la leadership armonica come modello emergente per guidare l'innovazione sostenibile nei contesti organizzativi complessi e offre un'agenda di ricerca per la sua validazione empirica, promuovendo un'evoluzione adiacente possibile.

Parole chiave: leadership armonica, innovazione sostenibile, teoria del paradosso, systems thinking, framework integrativo

P20 — Azioni negative e salute psicologica nei lavoratori migranti: uno studio preliminare

Presenter: **Cossiga Pietro**

C., Giovanelli, G., Foti, G., Finstad, G., Giorgi

Dipartimento Health and life sciences, Università Europea di Roma

Introduzione. Le condotte ostili nei contesti organizzativi costituiscono un tema rilevante nella letteratura della salute occupazionale. In particolare, i lavoratori impiegati nei settori a bassa tutela contrattuale rappresentano una popolazione di interesse per la ricerca, in ragione della frequente esposizione a precarietà, conseguenze avverse sul lavoro e limitate risorse organizzative.

Obiettivi. Lo studio analizza la relazione tra esposizione a comportamenti ostili sul lavoro, percezione del supporto organizzativo e benessere psicologico in lavoratori migranti che abbiano svolto un'esperienza lavorativa in Italia. È ipotizzata un'associazione significativa tra frequenza delle azioni negative percepite e peggiori indicatori di salute mentale

Metodo. È stata realizzata una survey online su un campione di 100 lavoratori appartenenti a diversi settori organizzativi (logistica, ristorazione, manifatturiero etc.). Sono stati utilizzati strumenti validati in letteratura, tra cui il Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R; Einarsen et al., 2011), il Workplace Prejudice/Discrimination Inventory (WPDI; James et al., 1994) e il General Health Questionnaire-12 (GHQ-12; Goldberg et al., 1972). Le analisi statistiche hanno incluso indicatori descrittivi, correlazioni e confronto tra gruppi sulla base dei livelli di esposizione alle azioni negative.

Risultati. I risultati preliminari mostrano una diffusione di esperienze lavorative caratterizzate da isolamento sociale, svalutazione e comunicazione denigratoria. I soggetti maggiormente esposti riportano livelli più elevati di distress psicologico e ridotta percezione di supporto organizzativo.

Limiti. La natura cross-sectional dello studio non consente di stabilire relazioni causali tra esposizione alle azioni negative e salute psicologica. La numerosità contenuta del campione e l'utilizzo di misure self-report possono inoltre limitare la generalizzabilità dei risultati ed esporre a possibili bias di risposta.

Aspetti innovativi. Si approfondisce il tema delle azioni negative nei confronti dei lavoratori migranti, una popolazione poco rappresentata nella letteratura sui rischi psicosociali. L'utilizzo di strumenti standardizzati consente una valutazione comparabile con studi internazionali e favorisce l'identificazione di indicatori per interventi preventivi nei contesti organizzativi.

Parole chiave: Lavoratori migranti; azioni negative; rischi psicosociali; salute mentale occupazionale; discriminazione lavorativa

P01 — Monitorare l'impatto dell'IA: il chatbot come proposta metodologica per la psicologia del lavoro

Presenter: **Furlan Radivo Sandro**

Fabio Corona, Gianfranco Cicotto, Sandro Furlan Radivo, Sergio Sangiorgi

Università degli Studi di Cagliari Universitas Mercatorum - Roma Alma Mater Studiorum - Bologna

Introduzione. La sempre maggiore diffusione dell'intelligenza artificiale (IA) apre nuove prospettive per la psicologia del lavoro, specie nell'indagine dei suoi effetti sui processi organizzativi e sul benessere lavorativo. Il presente lavoro si focalizza sulla valutazione di tali impatti, condotta tramite uno strumento specifico (chatbot) sviluppato all'interno di un project work SIPLO.

Obiettivi. Lo studio valuta l'efficacia dello strumento del chatbot come strumento alternativo per rilevare l'esperienza e la percezione dei lavoratori riguardo l'impatto dell'IA sul carico di lavoro, sulla sicurezza e sulle relazioni professionali.

Metodo. Il metodo utilizzato è di tipo misto, basato sulla somministrazione pilota del chatbot per la raccolta dati. Le variabili quantitative (su scala Likert) e i commenti qualitativi (testo libero) sono stati elaborati rispettivamente tramite analisi statistiche descrittive e analisi del contenuto.

Risultati. I dati preliminari, ottenuti da un campione di 27 lavoratori, evidenziano un impatto prevalentemente positivo dell'IA, specialmente in termini di ottimizzazione dei tempi lavorativi (54.2% del campione). Al tempo stesso emergono forti preoccupazioni sul piano etico e della privacy (62.5% del

campione). La maggior parte dei rispondenti afferma di aver imparato autonomamente ad utilizzare gli strumenti (70.8%) e identifica nella resistenza culturale il principale ostacolo dell'integrazione dell'IA in azienda (29.6%), assieme ad ostacoli legati all'etica (22.2%). Come risposta a questi ostacoli, i rispondenti identificano come strategia prioritaria l'attuazione di interventi mirati di formazione tecnica (44.4%).

Limiti. I limiti principali risiedono nell'attuale dimensione ridotta del campione preliminare e nella ridotta flessibilità conversazionale del chatbot, attualmente vincolato alle istruzioni definite per la raccolta dei dati.

Aspetti innovativi. Il principale aspetto innovativo risiede nella natura dello strumento, capace di combinare la ricerca e raccolta dati legati alla percezione degli strumenti di IA a una funzione applicata di supporto immediato nel caso in cui il lavoratore segnali disagi o rischi percepiti (quest'ultima funzione è in fase di sviluppo).

Parole chiave: Intelligenza artificiale; benessere lavorativo; accettazione tecnologica

P21 — Nuove traiettorie di sostenibilità in organizzazione: Uno studio longitudinale sulla relazione tra benessere lavorativo e azioni per l'ambiente

Presenter: **Garofalo Alice**

Alice Garofalo, Fabrizio Scrima, Alessandro Lorenzo Mura

Università degli Studi di Enna "Kore"

Le organizzazioni rappresentano un contesto cruciale per l'adozione di pratiche sostenibili, in quanto i lavoratori passano molto del loro tempo nei luoghi di lavoro. Questo studio esamina la relazione tra l'attaccamento sicuro al luogo di lavoro e i comportamenti pro-ambientali dei dipendenti. Nello specifico, la ricerca indaga il ruolo del flourishing a lavoro come potenziale meccanismo psicologico di mediazione attraverso cui il legame positivo con l'ambiente lavorativo si traduce in azioni orientate alla sostenibilità. La ricerca ha adottato un disegno longitudinale a tre tempi, somministrando questionari online a intervalli di un mese (marzo, aprile e maggio 2026). Il campione finale è composto da 406 lavoratori italiani stabili (età media 38.95 anni; 62.6% donne) impiegati sia nel settore pubblico sia in quello privato. Le ipotesi sono state testate attraverso modelli di equazioni strutturali. I risultati indicano che l'attaccamento sicuro al lavoro misurato al tempo T1 predice positivamente sia il comportamento pro-ambientale al tempo T3 (effetto totale: $\beta = 0.242$; effetto diretto: $\beta = 0.200$) sia il flourishing a lavoro al tempo T2 ($\beta = 0.237$). Inoltre, il flourishing al tempo T2 predice significativamente i comportamenti pro-ambientali al tempo T3 ($\beta = 0.178$). L'effetto indiretto complessivo è risultato statisticamente significativo ($\beta = 0.042$, $p = 0.030$), confermando il ruolo di mediazione del benessere. Lo studio dimostra come la stabilità di un legame sicuro con l'ambiente lavorativo possa costituire un punto di partenza per l'attivazione del flourishing individuale a lavoro. Quest'ultimo, agirebbe come un vero e proprio incubatore per il bacino delle potenzialità prossime, spingendo i lavoratori a esplorare ed estendere i confini del proprio comportamento oltre le prescrizioni formali, verso pratiche ecologiche e proattive. Lo studio suggerisce che per guidare l'innovazione sostenibile le organizzazioni non debbano necessariamente stravolgere i propri assetti, bensì coltivare le risorse affettive e rigenerative latenti già disponibili nel sistema persona-ambiente, rendendo il progresso verso la sostenibilità a portata di tutti.

P22 — Quando l'informazione cambia il gusto: bias cognitivi e risposte neurofisiologiche agli alimenti upcycled

Presenter: **Gifuni Giuseppina**

Gifuni Giuseppina, Casiraghi Chiara, Bilucaglia Marco, Todaro Massimo, Danzi Carmelo, Russo Vincenzo, Zito Margherita

Dipartimento di Business, Law, Economics and Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, 20143, Milano, Italia.; Behavior and Brain Lab IULM - Neuromarketing Research Center, Università IULM, 20143, Milano, Italia.; Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Forestali (SAAF), Università di Palermo, Viale delle Scienze 13, 90128, Palermo, Italia.; Université Catholique du Gabon (UCG), Butembo, North Kivu, Repubblica Democratica del Congo

Introduzione. Gli alimenti upcycled rappresentano una risposta alla necessità di rendere più sostenibile il sistema alimentare, valorizzando ingredienti e sottoprodotti che altrimenti rischierebbero di essere scartati. Nonostante il loro potenziale, essi possono incontrare resistenze da parte dei consumatori, generando

incertezze rispetto alla qualità, alla sicurezza o al gusto. In questo contesto, il modo in cui il prodotto viene raccontato può incidere sulle aspettative e influenzarne l'accettazione.

Obiettivi. Il presente studio analizza l'impatto di un priming fornito prima dell'assaggio di cinque marmellate di frutta, diverse per processo produttivo e arricchimento funzionale, sulle risposte dichiarate, sensoriali e neurofisiologiche dei consumatori.

Metodo. Quaranta partecipanti, bilanciati per genere, hanno assaggiato ciascun prodotto inizialmente senza ricevere alcuna informazione e successivamente dopo la lettura di un breve messaggio sul processo produttivo e/o sulle caratteristiche nutraceutiche e sostenibili del prodotto. Durante la degustazione sono stati registrati il segnale elettroencefalografico, la conduttanza cutanea e l'attività fotopletismografica; da cui sono stati ricavati indici di attenzione, memoria, disponibilità a pagare e risposta emotiva. Dopo ogni assaggio, i partecipanti hanno espresso valutazioni di gradimento, qualità percepita e percezioni sensoriali. I dati sono stati analizzati mediante modelli lineari misti.

Risultati. L'informazione presentata prima dell'assaggio ha aumentato significativamente il gradimento dichiarato e la qualità percepita ed ha inciso su alcune percezioni sensoriali. Rispetto ai dati neurofisiologici, nella condizione informata si osservano una minore risposta emotiva e una più bassa disponibilità a pagare. Gli indici di attenzione e memoria sembrano invece dipendere soprattutto dalle caratteristiche dei singoli prodotti.

Limiti. Lo studio presenta limiti metodologici: l'eterogeneità dei prodotti testati e l'assenza di controlli diretti sulla comprensione ed elaborazione delle informazioni fornite.

Aspetti innovativi. Lo studio suggerisce che la comunicazione può attivare un risposte favorevoli a livello esplicito, mentre le misure neurofisiologiche rivelano una risposta più cauta e meno positiva, utile a progettare strategie comunicative più efficaci per l'accettazione degli alimenti sostenibili.

Parole chiave: Consumer neuroscience; upcycled food; cognitive bias; priming informativo; comunicazione sostenibile; EEG

P09 — Esperienze e fattori psicosociali tra gli studenti lavoratori: Uno studio multinazionale a metodo misto

Presenter: **Giusino Davide**

Davide Giusino, Gaetana di Biase, Jonathan Peñalver González, Mabel San Román Niaves, Daniel García, Berna Yüner

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Foggia; Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, Universitat Jaume I; Ricercatrice Indipendente; Yozgat Bozok University, Faculty of Education

Introduzione. La popolazione degli studenti universitari che lavorano durante il percorso di studi è in crescita, ma la letteratura disponibile appare frammentata, prevalentemente quantitativa e concentrata in contesti anglofoni, mentre risultano scarsi gli studi europei e quasi assenti i disegni mixed-methods.

Obiettivi. Questo studio intende esplorare l'esperienza degli studenti-lavoratori, analizzando vissuti, significati e fattori psicosociali associati all'interfaccia tra lavoro, studio e vita privata, con attenzione a benessere, richieste, risorse ed engagement, confrontando tali aspetti in tre contesti nazionali quali Italia, Spagna e Turchia.

Metodo. È stato adottato un disegno mixed-methods sequenziale esplorativo a prevalenza qualitativa. La raccolta dati ha previsto la conduzione di interviste individuali semi-strutturate a studenti-lavoratori universitari in Italia (n = 13), Spagna (n = 11) e Turchia (n = 11), per un totale di 35 interviste. Al termine di ciascuna intervista è stato somministrato un breve questionario su caratteristiche lavorative e accademiche, conflitto lavoro-università (WSFC-6) e benessere accademico (UWES-SF-3). I dati qualitativi sono analizzati tramite analisi tematica su T-LAB 10; quelli quantitativi mediante statistiche descrittive ed esplorative su SPSS v23.

Risultati. Emergono temi quali "Lavorare tra necessità economica, autonomia e progettualità", "Interfaccia ambivalente tra lavoro e studio", "Vita privata come spazio di rinuncia" e "Sentirsi poco riconosciuti". Questi

evidenziano come l'esperienza degli studenti-lavoratori sia caratterizzata dalla coesistenza di richieste elevate, da un lato, e varie motivazioni e risorse potenzialmente generative, dall'altro.

Limiti. Il campione è contenuto e la componente quantitativa ha carattere esplorativo, limitando la generalizzabilità dei risultati.

Aspetti innovativi. Lo studio focalizza una popolazione tendenzialmente trascurata dalla ricerca in psicologia del lavoro e delle organizzazioni, adottando un approccio multinazionale e a metodo misto che integra profondità qualitativa e supporto quantitativo.

Parole chiave: studenti-lavoratori, interfaccia studio-lavoro, metodo misto

P12 — Mappare l'ambiente organizzativo per promuovere la consapevolezza di richieste, risorse e strategie di azione: Uno studio pilota

Presenter: **Giusino Davide**

Davide Giusino, Barbara Agueli, Angela Stufano, Roberta Piccarreta, Luciana Pia Bernaudo, Francesco Sulla

Dipartimento di Studi Umanistici, Università degli Studi di Foggia; Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche, Università degli Studi di Foggia

Introduzione. Nella letteratura di psicologia della salute occupazionale, il cognitive mapping viene impiegato prevalentemente come tecnica di assessment dell'ambiente organizzativo. Tuttavia, resta aperta la questione se essa costituisca, già in sé, anche una forma di intervento capace di produrre cambiamento.

Obiettivi. Presentare un proof-of-concept di workshop partecipativo di mappatura cognitiva dell'ambiente organizzativo basata sul modello Study Demands-Resources (SD-R), finalizzata a promuovere consapevolezza di richieste e risorse, capacità percepita di formulare strategie di azione, e benessere occupazionale percepito.

Metodo. Studio pilota quasi-sperimentale con studenti universitari ($n = 8$). Il workshop (2 ore) ha integrato un'introduzione al modello SD-R ed esercizi di cognitive mapping e formulazione di strategie. Sono state utilizzate misure prossimali self-report sviluppate ad hoc per richieste, risorse e strategie, e due item della scala I-COPPE sul benessere occupazionale (misura distale).

Risultati. L'analisi di affidabilità condotta su SPSS v23 ha restituito coefficienti α compresi quasi sempre tra .77 e .97. Il t-test per campioni appaiati ha mostrato un incremento statisticamente significativo nella consapevolezza delle richieste ($MT0 = 3.31$; $MT1 = 4.19$; $t(7) = -3.86$; $p = .006$), e variazioni nella direzione attesa sugli altri indicatori, seppur non significative: risorse ($MT0 = 3.46$; $MT1 = 3.58$), strategie ($MT0 = 2.79$; $MT1 = 2.96$), benessere occupazionale presente ($MT0 = 5.50$; $MT1 = 5.75$), benessere occupazionale futuro ($MT0 = 5.50$; $MT1 = 6.00$). Un'aggiuntiva procedura di bootstrapping, giustificata dall'esiguità del campione, ha confermato tale pattern di risultati.

Limiti. Natura pilota dello studio; esiguità del campione; assenza di gruppo di controllo, che rende difficile escludere effetti di mera esposizione/ripetizione della misura; post-test immediato, che può aver limitato il tempo necessario a rendere osservabili gli effetti dell'intervento.

Aspetti innovativi. Lo studio traduce il modello SD-R in una pratica formativa promettente, contribuendo al dibattito sul cognitive mapping come strumento non solo diagnostico, ma anche potenzialmente trasformativo.

Parole chiave: richieste e risorse di studio, mappatura cognitiva, interventi partecipativi

P17 — Chi resta nella “grey zone”? Meccanismi e tipologie di occupabilità attraverso la voce degli operatori

Presenter: **Iorio Annalisa**

Iorio; T.C. Callari; G. Mazzetti; M. Floris; D. Guglielmi

*Dipartimento di Scienze dell'Educazione “G. M. Bertin” Alma Mater Studiorum – Università di Bologna;
Dipartimento di Psicologia, Università di Torino*

Introduzione. Gli studi sull'occupabilità tendono a spiegare la difficoltà di trovare lavoro come un problema individuale: mancanza di competenze, scarsa motivazione o poca flessibilità. Tale prospettiva non spiega però i casi in cui persone che, pur possedendo competenze e risorse, incontrano persistenti difficoltà di inserimento lavorativo

Obiettivi. Lo studio vuole identificare le configurazioni ricorrenti di ostacoli all'occupabilità di persone disoccupate che si trovano nella "grey zone", per comprendere i meccanismi che le generano, superando una lettura centrata esclusivamente sulle caratteristiche individuali e sociali delle persone coinvolte.

Metodo. La ricerca è stata condotta attraverso un approccio qualitativo e con la metodologia degli Ideal-tipi, in due fasi, all'interno di Insieme per il Lavoro, un servizio di inserimento lavorativo dell'area metropolitana di Bologna. La prima fase ha previsto interviste con 16 operatori che a vario titolo si occupano di percorsi di inserimento lavorativo. Nella seconda fase, un focus group con gli stessi operatori ha consentito di consolidare le tipologie emerse.

Risultati. Sono state individuate quattro configurazioni caratterizzate da differenti meccanismi di esclusione dall'occupazione: (1) le competenze non sono più spendibili nel mercato del lavoro; (2) responsabilità familiari e difficoltà di spostamento ostacolano l'accesso al lavoro; (3) le competenze non vengono riconosciute e quindi non si traducono in opportunità concrete; (4) una serie di eventi negativi sospende le condizioni minime per trovare lavoro. Le quattro tipologie si collocano lungo tre dimensioni - vicinanza al mercato, stabilità della vita, capacità di agire e farsi riconoscere.

Limiti. Lo studio non include le narrazioni degli altri attori coinvolti nell'inserimento lavorativo.

Aspetti innovativi. La ricerca propone una mappa di quella che gli operatori definiscono come "grey zone", costruita a partire dai meccanismi che producono l'esclusione lavorativa, anziché dalle caratteristiche individuali. L'occupabilità non viene interpretata come proprietà della persona, ma definita come un processo dinamico e relazionale.

Parole chiave: Occupabilità, Ideal-tipi, Meccanismi generativi, Grey Zone

P18 — Verso lo sviluppo di un questionario sull'autoefficacia nella ricerca di lavoro per le persone con disabilità

Presenter: **Marci Tatiana**

Luca Menghini, Gianmarco Altoè, Letizia Bertazzon, Laura Mulas, Nicola Zanetti, Luigi Bonomo, Francesca Zilio, Tatiana Marci

Dipartimento di Psicologia Generale; Human Inspired Technologies (HIT) Research Center – Università degli Studi di Padova; Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione – Università degli Studi di Padova; Veneto Lavoro

Introduzione. La Job Seeking Self-Efficacy (JSSE) rappresenta un importante predittore dei comportamenti proattivi di carriera. Nonostante la forte rilevanza del costrutto, in particolare per le persone disoccupate con diversi tipi e livelli di disabilità, gli strumenti disponibili per la sua valutazione risultano estremamente limitati a livello nazionale e internazionale.

Obiettivi. Il presente contributo costituisce la fase iniziale di un progetto volto a sviluppare uno strumento self-report per la valutazione della JSSE nelle persone con disabilità nel contesto italiano, con particolare riferimento alle persone iscritte alle liste di collocamento presso i Centri per l'Impiego.

Metodo. È stata condotta una revisione sistematica della letteratura attraverso i database Scopus e PsycINFO, finalizzata all'identificazione di studi riguardanti lo sviluppo e la validazione di strumenti self-report per la valutazione della JSSE e dei processi di ricerca di lavoro nelle persone con disabilità.

Risultati. La ricerca ha consentito di identificare 26 studi, di cui sei relativi alla misurazione della JSSE. L'analisi ha evidenziato la presenza di tre strumenti dedicati alla valutazione della JSSE e due specificamente progettati per persone con disabilità (Barlow et al., 2002; Strauser et al., 2006). Da questi ultimi sono stati identificati 100 item, che saranno sottoposti a traduzione e back-translation, ad una valutazione della validità di contenuto mediante il giudizio di un panel di esperti e, infine, ad una validazione su un ampio campione. Limiti e aspetti innovativi. Sebbene la scarsità di strumenti dedicati alla JSSE nelle persone con disabilità limiti

il confronto tra modelli teorici, il presente studio rappresenta un primo passo verso lo sviluppo di uno strumento per la valutazione di questo costrutto nel contesto italiano, con importanti implicazioni sull'implementazione di pratiche a supporto della promozione dei comportamenti proattivi di carriera nelle persone con disabilità.

Parole chiave: Job Seeking Self-Efficacy (JSSE); disabilità; comportamenti di carriera; sviluppo di strumenti self-report

P05 — Restorative experiences in occupational settings: a systematic review of theoretical frameworks, methodological approaches, and environmental exposures

Presenter: **Marossi Camilla**

Camilla Marossi, Marco Lezcano, Margherita Brondino

Università di Verona

The workplace significantly influences employees' health and well-being, given that workers spend the majority of their time indoors. Scholarly interest has grown around restorative work environments, especially those incorporating natural elements and biophilic design; nevertheless, current evidence remains scattered across theoretical perspectives, methodological traditions, and assessment approaches. This systematic review examines how restorativeness is conceptualized and operationalized in occupational contexts, focusing on theoretical foundations, types of restorative exposures, research designs, outcome measures, and methodological gaps. A systematic literature search was carried out in PsycINFO, PubMed, Scopus, and Web of Science following PRISMA guidelines and a PICOS-based strategy. Thirty-three empirical studies were included. Findings reveal a predominant reliance on Attention Restoration Theory and Stress Recovery Theory, with most studies targeting short-term affective, cognitive, and performance-related outcomes. Indoor natural elements and outdoor exposures were the most commonly investigated interventions. Although overall methodological quality was moderate to high, validated instruments for measuring perceived restorativeness were seldom adopted, suggesting that restorative properties tend to be assumed rather than directly assessed. Most participants were white-collar workers, pointing to the need for investigation across more diverse occupational settings, including industrial environments. These findings highlight the importance of stronger theoretical alignment and consistent use of validated measurement tools. Conceptualizing the physical work environment as an active organizational resource within the Environmental Demands–Resources framework could foster more rigorous research and inform evidence-based workplace design and organizational practices.

P16 — Valori lavorativi, messaggi orientativi e comportamenti genitoriali nel processo di socializzazione professionale anticipatoria dei figli adolescenti

Presenter: **Nadiyah Afifah**

Rita Chiesa e Nadiyah Afifah Niigata

Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari", Università di Bologna

Introduzione. I genitori sono figure chiave nella socializzazione professionale anticipatoria dei propri figli, poiché trasmettono, sia implicitamente sia esplicitamente, messaggi relativi al valore dell'istruzione, al lavoro e alle possibilità future, i quali possono influenzare le aspirazioni e le decisioni degli adolescenti

Obiettivi. Il presente studio intende esplorare il ruolo mediatore dei messaggi orientativi nella relazione tra valori lavorativi e comportamenti genitoriali diretti a supportare il processo di orientamento dei figli.

Metodo. È stata condotta un'indagine trasversale tramite questionario online, alla quale hanno partecipato 602 famiglie di studenti del III anno di scuola secondaria di II grado della provincia di Mantova.

Risultati. I genitori con elevati valori lavorativi intrinseci tendono a supportare il processo di orientamento dei figli attraverso messaggi che incoraggiano la riflessione su di sé, la condivisione di informazioni e la rassicurazione, mentre i genitori con elevati valori lavorativi estrinseci supportano l'orientamento dei figli attraverso messaggi direttivi, informativi e di uso di sé come esempio.

Limiti. Il disegno trasversale dello studio non permette inferenze causali.

Aspetti innovativi. Lo studio contribuisce a spiegare il ruolo dei genitori nel processo di socializzazione professionale anticipatoria, suggerendo che i valori lavorativi intrinseci vs. estrinseci influenzano i messaggi orientativi che i genitori condividono con i propri figli e di conseguenza il modo in cui supportano il processo di orientamento.

Parole chiave: Socializzazione professionale anticipatoria; valori lavorativi; comportamenti genitoriali; messaggi orientativi

P13 — Boundary Crafting and Occupational Wellbeing: Italian Adaptation and Validation of the Work–Nonwork Balance Crafting Scale (WNBC)

Presenter: **Picozzi Alda**

A. Picozzi, E. Alecci, S. M. Cavallaro

Istituto Universitario Progetto Uomo – Tuscia Campus, Università Pontificia Salesiana; Unobravo S.r.l. SB – Clinical Research

Introduction. The growing porosity of boundaries between work and non-work domains in digital and hybrid contexts calls for reliable tools to assess the proactive strategies through which professionals regulate balance across life domains. The Work–Nonwork Balance Crafting Scale (WNBC; Kerkisiek et al., 2022) measures these strategies but lacks an Italian validation. **Objectives.** To carry out the Italian adaptation and psychometric validation of the WNBC, examining its factor structure, reliability, convergent and nomological validity, and measurement invariance. **Method.** A study on a sample of at least $N = 700$ working adults. Although promoted by the Università Pontificia Salesiana – Tuscia Campus and the Unobravo clinical center, participation extends beyond psychologists to professionals across diverse occupational roles, ensuring the heterogeneity required for invariance testing. Alongside the WNBC, the protocol includes the CBI, UWES-9, PSS-10, the Work-Life Balance Scale, and the WRQoL. Confirmatory factor analysis, reliability estimation, validity analyses, and multi-group invariance testing are performed. **Results.** Findings support the bidimensional 16-item structure (WNBC-Work; WNBC-Nonwork) with adequate fit ($CFI/TLI \geq .95$; $RMSEA \leq .06$; $SRMR \leq .08$) and internal consistency $\geq .80$. WNBC-Nonwork relates negatively to burnout, WNBC-Work positively to engagement and negatively to perceived stress; metric and scalar invariance hold across gender and age. **Limitations.** Self-report measures and a convenience sample may limit generalizability; test-retest stability is not addressed in this phase. **Innovative aspects.** The study delivers the first Italian-validated tool for boundary crafting, applicable across heterogeneous professional contexts to support occupational wellbeing. **Keywords:** boundary crafting; work–nonwork balance; scale validation; psychometrics; occupational wellbeing; measurement invariance

P14 — Esperienze di stalking e strategie di difesa nei contesti sanitari: uno studio mixed-methods su studenti delle professioni sanitarie

Presenter: **Roncarolo Fabia**

Fabia Roncarolo, Tatiana Begotti, Antonella Varetto, Daniela Acquadro Maran

Dipartimento di Psicologia, Università di Torino

Introduzione. Studi precedenti sul fenomeno dello stalking hanno evidenziato come tale comportamento possa manifestarsi anche in ambito professionale. In particolare, il contesto sanitario, caratterizzato da relazioni con soggetti sofferenti e bisognosi di attenzione, può favorire fraintendimenti riguardo alla natura della relazione stessa. Dato che tale fenomeno ha conseguenze non solo sull'individuo ma anche sulla qualità della relazione di cura, è importante comprendere quali strategie possono essere messe in atto per fronteggiare i comportamenti indesiderati.

Obiettivi. Lo studio si è posto l'obiettivo di analizzare le strategie di difesa nei contesti sanitari suggerite da studenti e studentesse delle professioni sanitarie già vittime (autodichiarate) di stalking. Su 101 soggetti coinvolti nello studio, 21 risultano vittime autodichiarate.

Metodo. È stato adottato un disegno di ricerca mixed-methods al fine di descrivere l'esperienza di vittimizzazione e le strategie di difesa suggerite sul luogo di lavoro. I dati quantitativi sono stati elaborati mediante il software SPSS, mentre i contenuti emersi dalle interviste sono stati elaborati attraverso il software ALCESTE.

Risultati. Le vittime hanno in media 25.5 anni, la maggioranza di genere femminile (71.4%). Lo/a stalker è risultato essere prevalentemente un/a conoscente (33.3%) o un/a ex-partner (28.6%), con condotte intrusive la maggior parte a cadenza quotidiana. La quasi totalità delle vittime (85.7%) ha sviluppato sintomi quali irritazione (42.9%), ansia e paura (38.1%) e disturbi del sonno (33.3%). Per quanto riguarda le strategie di difesa suggerite, le analisi hanno evidenziato che i/le partecipanti tendono ad indicare sia strategie di supporto sociale (es. ricerca di aiuto da colleghi e dall'équipe) che di tipo organizzativo (es. segnalazione al/alla responsabile di reparto). Tra le strategie considerate più efficaci le vittime indicano sia quelle dinamiche/relazionali (es. mantenimento della distanza dal/dalla persecutore/persecutrice), che quelle di coinvolgimento del contesto organizzativo (es. richiesta di aiuto) e legali (es. denuncia formale).

Aspetti innovativi. In questo studio sono stati coinvolti futuri operatori sanitari vittime di stalking. Il loro punto di vista sul fenomeno e sul contesto organizzativo sanitario può contribuire a una migliore comprensione delle strategie adottabili a livello individuale, gruppale e organizzativo.

Parole chiave: Stalking – strategie di difesa – organizzazione sanitaria

P06 — Temperatura colore della luce, Restorativeness e Work engagement negli impiegati di ufficio: un modello di mediazione polinomiale

Presenter: **Scrima Fabrizio**

Fabrizio Scrima, Alessandro Lorenzo Mura, & Alice Garofalo

Kore University of Enna

Introduzione. Un'ampia letteratura mostra come le caratteristiche fisico-spaziali degli uffici possano influenzare la qualità di vita dei lavoratori. La presenza di piante, la densità spaziale e la luce naturale rispetto a quella artificiale sono state analizzate come risorse ambientali associate a diversi esiti di benessere e malessere. Tra queste, l'illuminazione riveste un ruolo centrale, sebbene gli effetti della temperatura colore correlata (Correlated Color Temperature, CCT) sugli esiti psicologici e organizzativi risultino ancora poco chiari e talvolta contraddittori.

Obiettivi. Il presente studio ha l'obiettivo di esplorare mediante dati preliminari il ruolo della Restorativeness percepita quale meccanismo psicologico attraverso cui la temperatura colore influenza il Work Engagement.

Metodo. La ricerca è stata condotta su 102 lavoratori impiegati d'ufficio nel settore pubblico. La CCT è stata rilevata mediante misurazioni ambientali oggettive, mentre Restorativeness e Work Engagement sono stati valutati tramite questionario self-report. Per verificare relazioni curvilinee è stata condotta una regressione polinomiale gerarchica, includendo il termine lineare e quello quadratico della temperatura colore. Successivamente è stato testato un modello di mediazione quadratica, considerando la Restorativeness come variabile mediatrice e controllando l'effetto lineare della temperatura colore.

Risultati. È emersa una relazione quadratica significativa tra CCT e Restorativeness, con un incremento significativo della varianza spiegata associato al termine quadratico. La Restorativeness è risultata positivamente associata al Work Engagement. Inoltre, l'analisi di mediazione ha evidenziato un effetto indiretto significativo della componente quadratica della CCT sul Work Engagement attraverso la Restorativeness.

Limiti. Data la natura esplorativa dello studio e il carattere preliminare dei dati, i risultati devono essere interpretati con cautela.

Aspetti innovativi. Questo studio contribuisce all'integrazione tra psicologia ambientale e psicologia delle organizzazioni, evidenziando il ruolo delle risorse ambientali nella promozione del Work Engagement. Studi futuri potranno approfondire, mediante disegni sperimentali, i meccanismi alla base della relazione osservata e verificarne la replicabilità in differenti contesti organizzativi.

Parole chiave: Temperatura Colore, Luce, Ufficio, Restorativeness, Work engagement

P19 — "Trovare la bussola": la diagnosi tardiva di autismo come shock di carriera

Presenter: **Todica Adelina**

Adelina Todica, Michela Vignoli

Introduzione. La letteratura sulle carriere ha recentemente rivolto una crescente attenzione agli shock di carriera, eventi dirompenti e straordinari che innescano una riflessione deliberata sulla propria carriera. In questa prospettiva, si ipotizza che la diagnosi tardiva di autismo in età adulta si configuri come shock di carriera poiché attribuisce nome e significato a un'identità prima latente, sollecitando una rilettura della propria traiettoria professionale.

Obiettivi. Utilizzando il modello della carriera sostenibile, lo studio esplora se e come la diagnosi tardiva di autismo di livello 1 si configuri come shock di carriera, analizzando i processi attraverso cui ristruttura identità professionale e traiettorie di carriera, nonché gli esiti in termini di sostenibilità.

Metodo. Lo studio adotta un disegno mixed methods convergente (QUAL + quan). Il campione comprende 22 adulti lavoratori con diagnosi tardiva di ASD di livello 1 (81,8% donne; età: M = 41,27, DS = 9,36). La componente qualitativa, prioritaria, si basa su interviste semistrutturate analizzate tramite Framework Method. La componente quantitativa, descrittiva, impiega un questionario online sugli indicatori di carriera sostenibile (Happy, Healthy, Productive).

Risultati. La diagnosi tardiva soddisfa gli attributi degli shock di carriera, configurandosi come evento retrospettivo, ambivalente, ad alta rilevanza identitaria e dipendente dal contesto. Innesca una riflessione deliberata sulla biografia professionale, sui costi cumulativi dell'adattamento e sui criteri decisionali, attivando un processo di autoregolazione cognitiva, affettiva, motivazionale e comportamentale. Gli esiti post-diagnosi delineano tre configurazioni: rimanere, come permanenza rinegoziata (45,5%); cambiare, come transizioni e riprogettazione (45,5%); oppure restare in stallo (9,1%).

Limiti. Il campionamento è intenzionale e non probabilistico, con numerosità ridotta. La componente quantitativa ha funzione descrittiva e non consente generalizzazioni statistiche.

Aspetti innovativi. Lo studio inquadra la diagnosi tardiva come shock di carriera sui generis, estendendone la tassonomia. Sul piano applicativo, evidenzia l'esigenza di servizi post-diagnosi orientati al sostegno professionale e di pratiche organizzative neuroinclusive.

Parole chiave: diagnosi tardiva di autismo; shock di carriera; traiettorie professionali; carriera sostenibile; neurodiversità al lavoro

P10 — Promuovere il benessere psicologico nelle studentesse e negli studenti universitari: un intervento sulla flessibilità psicologica

Presenter: **Zammiti Andrea**

Andrea Zammiti, Angela Russo, Vittorio Lenzo, Alberto Sardella, Tiziana Ramaci, Giuseppe Santisi

Andrea Zammiti, Università di Catania Angela Russo, Università Mercatorum di Roma Vittorio Lenzo, Università di Catania Alberto Sardella, Università di Catania Tiziana Ramaci, Università di Catania Giuseppe Santisi, Università di Catania

Introduzione. Il benessere psicologico della popolazione universitaria rappresenta oggi una delle principali sfide per gli Atenei, in considerazione dell'aumento dei livelli di distress psicologico, delle difficoltà emotive e del loro impatto sul funzionamento accademico. Parallelamente, gli accessi ai servizi di supporto psicologico sono ridotti.

Obiettivi. Il contributo intende presentare un intervento di gruppo rivolto a studentesse e studenti universitari, sviluppato nell'ambito del progetto "UNIST-HEALTH PROBEN", finanziato dal Ministro dell'Università Italiano e finalizzato allo screening del benessere psicologico delle studentesse e degli studenti universitari. Obiettivo dell'intervento è promuovere la flessibilità psicologica e migliorare il benessere percepito.

Metodo. Una survey preliminare ha coinvolto 2413 studentesse e studenti universitari. Sulla base delle evidenze emerse è stato progettato un intervento esperienziale di gruppo, articolato in sei incontri secondo un disegno pre-post. L'intervento ha coinvolto otto partecipanti, suddivisi in due piccoli gruppi. Le attività hanno incluso esercizi di mindfulness, osservazione e disponibilità a sperimentare emozioni difficili senza

esserne travolti, riflessione sui valori personali e strategie di coping adattivo. Per valutarne l'efficacia sono stati confrontati i punteggi pre e post mediante t-test per campioni appaiati.

Risultati. La survey preliminare ha evidenziato elevati livelli di distress psicologico clinicamente significativo e difficoltà di regolazione emotiva, associate a una peggiore percezione della performance universitaria. Per quanto riguarda l'intervento, i risultati preliminari mostrano un incremento significativo della flessibilità psicologica tra la rilevazione pre ($M = 3.31$; $DS = 0.68$) e post intervento ($M = 3.90$; $DS = 0.60$), $t(7) = -2.70$, $p = .031$, Cohen's $d = 0.61$.

Limiti. Tra i principali limiti si evidenziano la ridotta numerosità campionaria, l'assenza di un gruppo di controllo e l'utilizzo di misure self-report.

Aspetti innovativi. Lo studio integra una fase di assessment su larga scala con un intervento psicologico orientato alla prevenzione e alla promozione del benessere, proponendo un approccio centrato sulla flessibilità psicologica quale possibile strategia per sostenere il benessere della popolazione studentesca e favorire lo sviluppo di contesti universitari più salutarì.

Parole chiave: Benessere psicologico; Popolazione universitaria; Flessibilità psicologica