Associazione Italiana di Psicologia

Università degli Studi di Napoli Federico II
dipartimento studi umanistici

Napoli, 25-27 Settembre 2025

XXI Congresso della Sezione di Psicologia per le Organizzazioni

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

*Care socie, cari soci,*

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

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

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

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

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

**Il Comitato Esecutivo**

Lorenzo Avanzi

Guendalina Graffigna

Dina Guglielmi

Amelia Manuti

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

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

*A cura di:*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Vincenza Capone*
*Per il Comitato Organizzativo*

**ORGANIZZATO DA**

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

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

**SEDI**

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

*Centro Congressi "Federico II", Via Partenope 36*

***COMITATO SCIENTIFICO***

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

***COMITATO ORGANIZZATIVO***

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

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

# INDICE

**Carriere in trasformazione: il ruolo delle risorse personali e contestuali** ..... 31

**Supportare il *Leisure* per Favorire Carriere Sostenibili: Un Modello di Mediazione Seriale con Lavoratori e Lavoratrici in Italia** ..... 32

**Migliorare l'occupabilità dei laureati: esplorazione delle diverse percezioni legate all'employability attraverso le voci degli studenti e dei professionisti del mercato del lavoro** ..... 33

**Le Soft Skills Come Strumenti Di Promozione Di Risorse Personali e di Carriera: Uno Studio Su Studenti Universitari** ..... 34

**Competenze di carriera: una meta-analisi tra antecedenti e risultati** ..... 35

**L'impatto del mentoring sulle competenze di carriera nella transizione università-lavoro** ..... 36

**La prospettiva psico-socio-organizzativa nelle dinamiche di conflitto e processi di cambiamento** ..... 37

**Posizionamenti discorsivi e semantiche divergenti: una chiave sistemica per leggere il conflitto aziendale in un'ottica trasformativa** ..... 38

**Una ricerca-azione per accompagnare il cambiamento della governance di una Cooperativa Sociale di Tipo A** ..... 40

**Caregiving e collaborazione istituzionale: affrontare la fatica di cooperare per un welfare integrato** ..... 41

**Gli Antecedenti dell'Identificazione Organizzativa** ..... 43

**L'identificazione organizzativa tra antecedenti organizzativi e individuali: il ruolo di pratiche HR e significato del lavoro** ..... 45

**"Se mi tratti male non mi identifico e me ne vado!". Insicurezza lavorativa, violazione del contratto psicologico, identificazione lavorativa e turnover intention in un modello di mediazione sequenziale** ..... 46

**Dall'incertezza lavorativa al disimpegno verso l'organizzazione: Il ruolo mediatore dell'autostima basata sull'organizzazione e della reputazione aziendale nella relazione tra insicurezza lavorativa e identificazione organizzativa** ..... 47

**Analisi longitudinale e dalla prospettiva della Teoria dell'Identità Sociale di alcuni potenziali antecedenti dell'identificazione organizzativa** ..... 48

**La metafora comunitaria come configurazione organizzativa** ..... 49

**Comunità al centro nella riorganizzazione dei servizi socio-sanitari: il ruolo della Case di Comunità** ..... 51

**La comunità che non c'è (ancora): tra ingiunzioni retoriche e pratiche trasformative** ..... 52

**Transizioni lavorative sostenibili in contesti fragili: un approccio integrato tra dimensione soggettiva e conoscenza del mercato** ..... 53

**In pratica, il territorio: riflessioni critiche sulla configurazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e territorio a partire da un caso dell'Est Milanese** ..... 54

**La comunità come pratica: il coordinamento scolastico tra narrazione e realtà** ..... 55

**Prospettive critiche in PLO (Parte 1): Etica e libertà, collusione e soggettività** ..... 56

**Non essere più complice del capitalismo: Un futuro possibile per la psicologia del lavoro e delle organizzazioni?** ..... 58

**Libertà accademica e servitù volontaria** ..... 59

**Soggettività in mutamento nel postantroponcene. Donna, uomo e altrə per la PLO** ..... 60

**Ricerca universitaria e riconoscimento del suo valore: Gli accademici tra scientificità e legittimazione dei committenti** ..... 61

**Prospettive critiche in PLO (Parte 2): Etica e libertà, collusione e soggettività** ..... 62

**Analysing Meaningful Work in Human–AI Collaborative Environments** ..... 64

**Nella valle oscura dell'ideologia IT: Insensatezza al lavoro, corpi vulnerabili e sfruttamento** ..... 65

**Significato del lavoro e disuguaglianze invisibili: la trappola del neoliberismo per i lavoratori appartenenti a categorie protette** ..... 66

**Ripensando la perdita di senso del lavoro come domanda di sviluppo. Una rielaborazione psicosociologica del problema** ..... 67

**Il lavoro ha perso significato? Una prospettiva fenomenologica sulla disarticolazione e la ricomposizione del senso personale nei contesti organizzativi** ..... 68

**Leadership e trasformazione organizzativa: Sguardi emergenti dal gruppo tematico E-CARE** ..... 69

**Mettere in discussione la leadership: Come il Gender Competence Questioning rafforza gli stereotipi di genere** ..... 71

**Qualità della leadership o autoefficacia lavorativa? Questo è il dilemma: una Latent Profile Analysis sul personale infermieristico di un ospedale del Nord Italia** ..... 72

**Esplorando l'abilità di perspective-taking dei leader: Implicazioni per la ricerca, la formazione e la consegna del feedback** ..... 73

**Dalla leadership distruttiva al turnover: il valore di chiarezza di ruolo e inclusione nel comparto sanitario** ..... 74

**L'altra metà della leadership: la voce maschile nella sfida per la gender equality** ..... 75

**Dalla robotizzazione all'IA: il lavoro che cambia tra pratiche organizzative e significati individuali** ..... 76

**Esplorare le opportunità, resistenze e implicazioni dell'automazione fisica e cognitiva: uno studio qualitativo** ..... 78

**I fattori psicologici predittivi delle risposte dei candidati alle valutazioni dei curricula basate sull'IA: una proposta di ricerca** ..... 80

**Facilitatori e Barriere per l'adozione dell'Intelligenza Artificiale nei processi decisionali manageriali: una revisione sistematica della letteratura** ..... 81

**Reconfiguring Skills and Ethics in Industry 5.0: Reskilling, Upskilling, and Craftsmanship in Smart Manufacturing** ..... 82

**Social-psychological drivers of sustainability in organizational and group settings for the ecological transition** ..... 83

**The persuasive power of ingroup minorities in promoting the acceptance of sustainable technologies** ..... 85

**Strategic stakeholder engagement for bio-based materials: a mixed-method approach** ..... 88

**When green minds align: organizational knowledge isomorphism as a catalyst for relational capital in Dutch transition firms** ..... 89

**Competenze in movimento: traiettorie professionali, apprendimento e sviluppo nei contesti odierni di lavoro** ..... 90

**'Cum-petere': una prospettiva psicosociologica sulle competenze nel lavoro precario** ..... 91

**Processi di co-costruzione di competenze situate in contesto organizzativo ad alta trasformazione** ..... 92

**Dallo Sport alla Vita: Effetti dell'Allenamento delle Life Skills su Esiti Psicosociali** ..... 93

**Oltre la Valutazione: una Bussola per seguire le traiettorie professionali** ..... 94

**Spreco VS valorizzazione delle competenze informali e non formali nelle organizzazioni: uno studio sulla consapevolezza dei professionisti delle Risorse Umane** ..... 95

**Professionisti della salute tra innovazione e complessità: implicazioni organizzative, psicosociali e professionali nei contesti sanitari contemporanei** ..... 96

**I cambiamenti psicosociali ed organizzativi nella professione medica: un'indagine epidemiologica sulle percezioni dei medici e dirigenti sanitari in Lombardia** ..... 98

**Benessere e pratiche lavorative nella telemedicina: un'analisi bibliometrica della letteratura scientifica** ..... 99

**Prospettive di professionisti sanitari sull'integrazione dell'IA in radiologia medica** ..... 100

**Leadership in sanità tra valorizzazione e controllo: la relazione con benessere e turnover** ..... 101

**Who cares for caregivers? Uno studio sul bilanciamento vita-lavoro e la tutela della salute del personale infermieristico** ..... 102

**Qualità ed effetti del lavoro ibrido: dalle pratiche organizzative flessibili, ai profili dei lavoratori e funzionamento dei team ibridi** ..... 103

**Mappare il panorama della flessibilità: una network taxonomy delle Flexible Work Arrangements (FWAs)** ..... 104

**Cosa determina un Lavoro Agile di qualità? Profili, risorse e implicazioni organizzative** ..... 105

**Fare squadra nel lavoro ibrido: una scoping review** ..... 106

**Lavoro ibrido di qualità e lavoro in team, quale relazione?** ..... 107

**Trasformare le intenzioni in azioni, e le idee in pratiche evidence-based valutabili: sfide e opportunità nella ricerca-intervento in psicologia del lavoro e delle organizzazioni** ..... 108

**Promuovere il Cambiamento: Un intervento "su misura" per Migliorare l'Efficacia Comunicativa e Supportare lo Sviluppo Organizzativo nella Pubblica Amministrazione** ..... 110

**Progettare interventi a sostegno della qualità della vita lavorativa degli operatori sanitari nei pronto soccorso in Italia: Evidenze dal progetto WORRIED** ..... 111

**Smart Digital Monitoring Systems: un approccio partecipativo e multimodale per la valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato nel contesto accademico** ..... 112

**Digital trust building competence: An intervention for leaders in telework** ..... 113

**To feedback or not to feedback? Valutando gli esiti sui team di un intervento quasi-sperimentale per migliorare l'ambiente psicosociale tramite lo sviluppo dei superiori** ..... 114

**Transizioni sostenibili: modelli, interventi ed evidenze per sostenere gli studenti nei primi stadi della carriera** ..... 127

**Oltre il matching: potenzialità e limiti degli applicativi digitali nella transizione università-lavoro** ..... 128

**Promuovere competenze orientative e benessere nel personale docente per sostenere le transizioni. Uno studio preliminare su docenti di scuola secondaria di II grado e università** ..... 129

**Aspirazioni, percezioni e realtà: un'indagine sull'impatto dell'esperienza didattica sull'employability percepita degli studenti universitari** ..... 130

**Interconnessioni dinamiche tra risorse di carriera degli studenti universitari e successo accademico sostenibile: un'analisi tramite Latent Change Score Model** ..... 131

**Accettazione o integrazione? Competenze digitali e atteggiamenti nei confronti della tecnologia al lavoro** ..... 132

**L'uso dell'Intelligenza Artificiale Generativa per la Ricerca di Lavoro: Uno studio di mediazione moderata.** ..... 134

**Quattro modi di guardare l'IA: Un approccio person-centered all'accettazione tecnologica** ..... 135

**Validazione di una scala per la misurazione degli atteggiamenti degli operatori sanitari nei confronti della telemedicina: TELETO, uno studio multicentrico sul territorio piemontese** ..... 136

**Digital Stress-Preventive Management Competencies: Definition, Identification and Tool Development for Research and Practice** ..... 137

**Profili di adattamento digitale e transizioni longitudinali: implicazioni per il recupero e il conflitto lavoro-vita** ..... 138

**Il potere dei luoghi e della natura al lavoro: promozione del benessere e della sostenibilità al lavoro** ..... 139

**Il RestPod: un intervento biofilico per la rigenerazione psicologica e la riduzione dello stress nei contesti lavorativi** ..... 140

**Co-progettare la sostenibilità con i lavoratori attraverso interventi di eco-nudging in azienda** ..... 141

**Elementi Naturali e Burnout Lavorativo: Il Ruolo Moderatore e Mediatore tra Carico Cognitivo, Emotivo e Benessere** ..... 142

**Stare in ufficio: La progettazione degli ambienti di lavoro come risorsa per il benessere organizzativo** ..... 143

**Effetti ambientali sul tecnostress e il ruolo del senso del sé: un'indagine longitudinale a due ondate su studenti universitari italiani** ..... 144

**Star bene e star male in accademia: Specificità e differenze tra ruoli lavorativi** ..... 145

**Ruoli accademici e benessere: un confronto tra ricercatori e professori** ..... 147

**Come misurare il benessere dei dottorandi? Un'analisi sistematica degli strumenti self-report** ..... 148

**Qualità della vita lavorativa di professori e ricercatori universitari STEM. Un'analisi di profili latenti in chiave diacronica** ..... 149

**Benessere in Accademia: uno Strumento per Valutare il Rischio di Stress Lavoro-Correlato nel Personale Docente in una Prospettiva Multi Metodo** ..... 150

**Working Smarter: Un'indagine sul lavoro da remoto del Personale Tecnico-Amministrativo nell'Università** ..... 151

**Voci, percorsi, pratiche: approcci qualitativi alle narrazioni di carriera e agli interventi organizzativi** ..... 152

***CONTRIBUTI*** ..... 153

**Lavoro Agile nella Pubblica Amministrazione: un'analisi qualitativa su sfide e opportunità** ..... 153

**Insieme per il lavoro: una lettura qualitativa dei bisogni occupazionali attraverso il metodo degli Idealtipi** ..... 154

**Analysing Employment Trajectories through Ideal Types: A Critical Realist Methodological Contribution** ..... 155

**"Io sono": dalla narrazione di sé alla costruzione di identità professionali** ..... 156

**Sostenibilità della carriera tra giovani e giovani adulti: risorse personali e contesti in transizione** .157

**Il ruolo del supporto percepito dagli insegnanti nello sviluppo di una carriera sostenibile: il contributo della prospettiva futura di carriera nei preadolescenti** .....159

**Transizione Sostenibile al Lavoro per Studenti e Studentesse con DSA: il Ruolo delle Sfide Percepite e dei Comportamenti di Carriera**.....160

**Il Ruolo dell'Apprendimento Informale nello Sviluppo della Sostenibilità di Carriera in Studenti Universitari** .....161

**Contestualizzare la fase iniziale della carriera: Un'analisi cross-country sull'insicurezza di carriera e sul coping**.....162

**Il significato del lavoro oggi: valori personali, motivazione e transizioni identitarie**..... 163

**Il significato del lavoro oggi: un'esplorazione qualitativa nel contesto italiano** .....165

**Dal Life Crafting al Work Engagement: il significato del lavoro come risorsa chiave nelle professioni di cura**.....166

**Tra ambizione e disillusione: Valori personali, significati del lavoro e soddisfazione nei giovani di una provincia italiana**.....167

**I significati attribuiti ad una carriera di successo possono influire sull'employability? Il ruolo della percezione di autoefficacia nel processo di career decision-making** .....168

**Insicuro chi? Un'analisi person-centred su valori, centralità del lavoro e credenze meritocratiche nei giovani adulti**.....169

**Nuove forme di lavoro, nuove forme di recupero psicologico. Strategie per il mantenimento del benessere organizzativo a livello individuale, relazionale e organizzativo** ..... 170

**Ruminazione e percezione del carico di lavoro nel setting lavorativo ibrido: un'analisi comparativa tra giovani e adulti senior** .....171

**L'impatto dell'orientamento causale generale sulla soddisfazione dei bisogni psicologici di base e sul recovery nel lavoro ibrido: Uno studio diadico leader-follower**.....172

**Eventi significativi nella relazione capo-collaboratore e il loro impatto su recovery e benessere: uno studio di diario**.....173

**Recovery from Work: concettualizzazione ed esplorazione del clima organizzativo per il recupero** .....174

**COMUNICAZIONI ORALI** ..... 175

**Sotto attacco, ma non senza difese: risorse psicologiche per fronteggiare scortesia e aggressione nei contesti sanitari**.....176

**La "cultura organizzativa insana" post pandemia: effetti della leadership tossica e il ruolo dei comportamenti incivili sulla giustizia organizzativa percepita in lavoratori del contesto sanitario** .177

**Playful Work Design e conseguenze positive nel contesto lavorativo: una network analysis** .....178

**L'impatto dell'IA generativa nella professione della psicologia del lavoro e delle organizzazioni**....179

**La parametrizzazione delle competenze trasversali nei procedimenti concorsuali della PA**.....180

**Esplorare l'impatto dell'IA sulla sicurezza psicologica nel lavoro: primi risultati di un'indagine nazionale**.....181

**ADHD e disoccupazione: il peso delle comorbidità e dei fattori protettivi - una revisione narrativa** .....182

**Microaggressioni sessiste e comportamenti non etici sul lavoro: il ruolo mediato dell'autocompassione e il doppio effetto moderatore di misoginia interiorizzata e supporto organizzativo percepito** ..... 183

**Etica, cura e identità: uno studio qualitativo fenomenologico sul vissuto professionale dei deathcare workers** ..... 184

**L'ibridazione professionale nei contesti sociosanitari: il progetto "Caregiver Bergamo - Accanto a chi si prende cura"** ..... 185

**Navigating the Healthcare Workplace as LGBTQ+: A Systematic Review of Well-Being, Challenges, and Support Mechanisms** ..... 186

**Formazione e segnali deboli: il ruolo dell'apprendimento organizzativo per la sicurezza dei lavoratori negli ospedali** ..... 187

**Validità predittiva della Ordinal Turnover Intention Scale (OTIS): risultati di uno studio longitudinale** ..... 188

**Essere strategici dall'interno: il ruolo delle percezioni e del coinvolgimento nel cambiamento della funzione HR** ..... 189

**Profili di rischio e antecedenti della turnover intention: uno studio in un'azienda di trasporto pubblico** ..... 190

**The Mediating Role of Career Calling on the Relation between Person-Environment Fit and Organizational Identification** ..... 191

**Oltre la pratica: misurare la riflessività sulle emozioni, profili e relazione con il trasferimento dell'apprendimento** ..... 192

**Comportamenti che potenziano i team e Organizational Citizenship Behaviours: il Playful Work Design come meccanismo psicologico** ..... 193

**"Non è (solo) un gioco: una narrative review del Playful Work Design"** ..... 194

**Profili di richieste e risorse lavorative nelle forze armate italiane** ..... 195

**Esposizione ad aggressioni, rischi e risorse psicosociali: evidenze da un'indagine mixed-method sugli autisti del trasporto pubblico di Palermo** ..... 196

**Costruire solidarietà lavorativa: nuove forme di mobilitazione ed empowerment nel lavoro che cambia** ..... 197

**Lean management e pilastro sociale: un caso studio sull'engagement dei lavoratori e il cambiamento operativo in una PMI manifatturiera italiana** ..... 198

**Collaborative Robots Adapting Their Behavior Based on Workers' Psychological States: A Systematic Scoping Review** ..... 199

**Organizzare la solidarietà lavorativa: definizione, meccanismi abilitanti ed impatti. Una Scoping Review** ..... 200

**Rientro al lavoro e linfedema: il ruolo dell'ottimismo e dell'autoefficacia** ..... 201

**Chi cerca trova: ottimismo e autoefficacia nella relazione tra identità educativa e benessere** ..... 202

**Dinamiche emotive al lavoro: Come l'autoefficacia emotiva regolativa e la positività possono moderare l'impatto dell'inerzia delle emozioni negative sulla soddisfazione lavorativa** ..... 203

**Enjoy it! Virtual try-on in cosmetica, il ruolo di Enjoyment e Informativeness sull'esperienza del consumatore** ..... 204

**Tra convergenze e divergenze: uno sguardo sul rapporto lavoratori-organizzazioni** ..... 205

**Lo scambio leader–membro (LMX) e l'adattamento alla modalità di lavoro come fattori protettivi contro l'esaurimento e l'intenzione di turnover: un modello di doppia mediazione** ..... 206

**Come stanno i medici di medicina generale? Criticità e risorse dei medici di famiglia nel Nord Italia** ..... 207

**Taking care of the surgical team. A content analysis of surgical team members' interviews on coping strategies and emotions during tense situations** ..... 208

**Understanding why employees cyberloaf: A multilevel validation of the Motivations for Cyberloafing Scale** ..... 209

**Job Insecurity 2.0: una scoping review nell'era dell'intelligenza artificiale** ..... 210

**Intenzione di Acquisto di Upcycled Food in Italia: Un'Applicazione dell'Health Belief Model** ..... 211

**Il contributo INAIL nella valutazione e gestione dei rischi psicosociali connessi al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica** ..... 212

**L'implementazione del modello delle Scuole che Promuovono Salute: Una scoping review degli strumenti di misura delle strategie di promozione della salute nelle organizzazioni scolastiche** ..... 213

**Dalla cura di sé al benessere organizzativo: il ruolo del recovery e del clima di salute aziendale** ..... 214

**Engagement e burnout: profili latenti di benessere occupazionale negli insegnanti attraverso un approccio person-centered** ..... 215

**L'evoluzione della metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato: esperienze di ricerca ed integrazioni degli strumenti** ..... 216

**Uso eccessivo dello smartphone, distrazione e benessere: un confronto tra generazioni** ..... 217

**Il benessere della comunità studentesca universitaria. Analisi esplorativa dell'Università di Venezia** ..... 218

**Visualizzare, Investire e Allenare l'AI mindset: l'avvio di una ricerca-azione** ..... 219

**Gendered ageism e inclusività nei luoghi di lavoro: il ruolo della compassion verso sé e gli altri** ..... 220

**Disconnessione dal lavoro: un approccio ai rischi psicosociali per un'analisi comparativa delle politiche sul diritto alla disconnessione nei Paesi europei** ..... 221

**Interpretazione simultanea da remoto e carico cognitivo: un'analisi neurofisiologica sull'impatto dei computer-assisted interpreting tool** ..... 222

**Presenza vs Ricerca di Calling: Effetti Differenziali sulle Dimensioni del Flow** ..... 223

**Malattie Limitanti di Lunga Durata e Lavoro: Disuguaglianze e Predittori Psicosociali dall'Indagine Europea sulla Salute (2019)** ..... 224

**Shaping Sustainable Careers through Performance Management: The Role of Leadership and Feedback Orientation** ..... 225

**Sviluppo della motivazione e rendimento accademico: evidenze longitudinali su autoefficacia, motivazione e valutazioni oggettive** ..... 226

**"Non ho chiuso occhio": Un'indagine experience sampling su pensiero perseverativo, recupero dal lavoro, burnout e qualità del sonno valutata tramite attigrafia e attività cardiaca** ..... 227

**L'impatto dell'uso dell'IA e del feedback ricevuto sulla valutazione del compito e sull'autoefficacia: uno studio quasi-sperimentale** ..... 228

**L'impatto del Boss Phubbing sul burnout nei dipendenti pubblici: il ruolo moderatore del coinvolgimento e dell'attaccamento al lavoro** ..... 229

**Oltre l'incertezza: Un'indagine sui fattori connessi al processo di costruzione della carriera degli studenti universitari** ..... 230

**Stare bene in università: analisi quantitativa sul benessere lavorativo tra il personale amministrativo e accademico** ..... 231

**Rafforzare la resilienza organizzativa: una nuova scala per misurare le strategie contro il technostress** ..... 232

**La trasmissione dei valori lavorativi nei contesti a recente immigrazione. Un confronto tra prime e seconde generazioni** ..... 233

**Network Analysis del benessere studentesco all'Università Ca' Foscari di Venezia: la relazione tra SEB Skills e PERMA** ..... 234

**Come il Quiet Ego può sostenere l'impegno lavorativo e il coinvolgimento affettivo nelle professioni d'aiuto: il ruolo di mediazione delle risorse lavorative e delle strategie di coping proattivo** ..... 235

**Cibo, identità e longevità: verso una progettazione psicologicamente sostenibile degli alimenti per la terza età** ..... 236

**Promuovere la prescrizione appropriata tramite interventi educativi di antimicrobial stewardship: un'analisi della letteratura** ..... 237

**Le barriere invisibili: una visione concettuale e multilivello sui bias di genere nel contesto lavorativo** ..... 238

**Percezione del comfort termico e benessere lavorativo: un'analisi stagionale integrata con dati da sensori ambientali** ..... 239

**Job Crafting: An Open-Science Psychometric Network Analysis in Spanish Workers** ..... 240

**Sfide narrative nelle fasi dell'engagement nelle pratiche preventive: la prospettiva dell'Iterative Situated Engagement** ..... 241

**Psicologia del Lavoro in Campania: Risultati del Primo Censimento Regionale, Daniela Osterini e gruppo di lavoro OPRC** ..... 242

**MINI TALK** ..... 243

**Benessere e vulnerabilità nel lavoro scolastico: uno studio su carico, esaurimento emotivo e intenzione di turnover** ..... 244

**Percezioni delle microaggressioni di genere nei luoghi di lavoro: un'indagine sulle dinamiche organizzative** ..... 245

**Azioni negative in lavoratori migranti – Uno studio pilota all'interno del progetto SOLEIL** ..... 246

**Attaccamento al posto di lavoro: quali implicazioni per il benessere organizzativo?** ..... 247

**Competenze trasversali in prima linea: uno studio esplorativo nei reparti di emergenza sanitaria** 248

**Ripensare l'efficacia comunicativa del referto medico: un'indagine qualitativa etnografica tra pazienti e caregiver in epatologia** ..... 249

**Ambiente di lavoro tossico e rischio aggressioni: una ricerca nel settore sanitario italiano** ..... 250

**Il contributo della resilienza nella prevenzione dei rischi comportamentali: uno studio su burnout e sicurezza tra medici e infermieri** ..... 251

**Lo sviluppo della fiducia nei team ibridi e in presenza e i suoi effetti su benessere e performance** ..... 253

**Visitatori virtuali, emozioni reali: come la psicologia dei consumi può promuovere l'accessibilità culturale** ..... 254

**Interventi di digital health education per l'antimicrobial stewardship: una revisione sistematica degli effetti su conoscenze e comportamenti** ..... 256

**Un'analisi qualitativa del project management accademico nel Sud Italia: criticità e prospettive di miglioramento** ..... 257

**Ottimizzare la prestazione: Esiti di un protocollo di training per gli Esport** ..... 258

**Comunicare il rischio: una meta-analisi sull'impatto psicologico-sociale dei media nei disastri naturali** ..... 259

**Feedback and Perceived Performance in Developing Career Calling** ..... 260

**Promuovere la responsabilità sociale: L'impatto delle amicizie intergenerazionali sul posto di lavoro** ..... 261

**Comunicare efficacemente con il paziente anziano in ambito ospedaliero: il ruolo del gendered ageism e dell'ageism** ..... 262

**Approcci partecipativi nei servizi sociosanitari: una scoping review** ..... 263

**WORKSHOP** ..... 264

**AUTORI** ..... 268

**Interpretazione simultanea da remoto e carico cognitivo: un'analisi neurofisiologica sull'impatto dei computer-assisted interpreting tool**

*Federica Piccoli[1,2], Valentina Baselli[3,4], Sebastiano Accardi[1,2], Mara Bellati[1,2], Marco Bilucaglia[1,2], Margherita Zito[1,2], Vincenzo Russo[1,2]*

*[1]Dipartimento di Business, Law, Economics e Consumer Behaviour "Carlo A. Ricciardi", Università IULM, Milan*
*[2]Behavior and Brain Lab IULM – Neuromarketing Research Center, Università IULM, Milan*
*[3]Dipartimento di Studi Umanistici, Università IULM, Milan*
*[4]International Center for Research on Collaborative Translation, Università IULM, Milan*

*Introduzione.* L'interpretazione simultanea è un'attività ad alta intensità prestazionale, richiedente un elevato livello di attenzione e rapidità di elaborazione. Queste caratteristiche comportano un alto carico cognitivo e un elevato livello di stress. L'uso di strumenti digitali come CAI (Computer-Assisted Interpreting) tool può influire sull'efficienza e sul benessere dell'interprete durante la traduzione simultanea da remoto.
*Obiettivi.* Lo studio indaga l'impatto dell'ausilio di un CAI tool AI-based sul carico cognitivo e sullo stress degli interpreti durante l'interpretazione simultanea da remoto, confrontando tre diverse condizioni sperimentali.
*Metodo.* Il campione è composto da studenti magistrali del corso di Interpretazione simultanea. Ai partecipanti è stato chiesto di svolgere tre task da remoto – avvenuti in contesto laboratoriale - della durata di 5 minuti ciascuno: interpretazione simultanea da remoto tradizionale (condizione di controllo), con trascrizione completa del discorso, con supporto integrato del CAI tool AI-based. Gli stimoli sono stati bilanciati per contenuto e velocità. La raccolta dati è avvenuta attraverso EEG, conduttanza cutanea, battito cardiaco e questionari (NASA-TLX, SDSSQ, Time Perception).
*Risultati.* Si ipotizza che l'impiego di strumenti di supporto richieda maggiore attenzione, comportando un aumento del carico cognitivo, ma che al contempo riduca lo stress percepito grazie alla loro funzione facilitante. Le condizioni con trascrizione potrebbero offrire un effetto intermedio. Lo studio mira a validare l'efficacia funzionale del CAI tool.
*Limiti.* Lo studio è preliminare e sono in corso le analisi dei dati. Il tool testato non è nella sua versione definitiva, e i risultati contribuiranno al suo perfezionamento.
*Aspetti innovativi.* Lo studio combina misurazioni neurofisiologiche e psicometriche per valutare l'efficacia di un supporto AI nell'interpretazione simultanea, fornendo insight utili per lo sviluppo di tecnologie a sostegno dei professionisti linguistici.

*Parole chiave:* Interpretazione simultanea, CAI tool, carico cognitivo, EEG, stress.