



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione**

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata**

**Corso di laurea Magistrale in Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione**

**Tesi di laurea Magistrale**

**Un progetto laboratoriale  
per la scuola secondaria di secondo grado**

**A workshop for the upper secondary school**

*Relatrice*

**Prof.ssa Maria Cristina Ginevra**

**Laureando: Giuseppe Calia**

**Matricola: 2017858**

Anno Accademico 2022/2023

<b>INTRODUZIONE</b> .....	2
<b>CAPITOLO PRIMO</b>	
Context Matters: come e dove nascono le ambizioni professionali.....	3
<b>1.1 IL MODELLO ECOLOGICO DELLO SVILUPPO</b> .....	3
<b>1.1.2 Microsistema</b> .....	4
<b>1.1.3 Il Mesosistema</b> .....	8
<b>1.1.4 L'Esosistema</b> .....	11
<b>1.2 IL MACROSISTEMA</b> .....	14
<b>1. Dal welfare state al neoliberismo</b> .....	15
<b>2. L'irrazionalità del neoliberismo e i suoi miti:</b> <i>Individualismo, homo economicus, meritocrazia</i> .....	16
<b>3. Sviluppo tecnologico e quarta rivoluzione industriale</b> .....	22
<b>4. Flessibilità e deregolazione:</b> <i>no-standard works, precarietà e lavoro povero</i> .....	24
<b>5. La crisi dei sindacati</b> .....	28
<b>6. Aumento delle diversità</b> .....	29
<b>7. Cambiamento climatico</b> .....	31
<b>CAPITOLO SECONDO</b>	
L'inclusione dei contesti nella psicologia dell'orientamento .....	32
<b>2.1 Il modello del Life Design</b> .....	33
<b>2.2 Decent Work e Psychology-of-Working Theory</b> .....	37
<b>2.2.1 Decent Work in Italia e suo declino a livello globale</b> .....	46
<b>2.3 Psicologia della liberazione, coscienza critica e giustizia sociale</b> .....	48
<b>CAPITOLO TERZO</b>	
Un intervento basato sul Life Design per promuovere inclusione, sostenibilità e giustizia sociale .....	53
<b>1. Introduzione</b> .....	53
<b>1.2 CONoscere il presente per costruire un Futuro Sostenibile e Inclusivo</b> .....	54
<b>2. Obiettivi</b> .....	55
<b>3. Metodo</b> .....	56
<b>3.1 Partecipanti</b> .....	56
<b>3.2 Strumenti</b> .....	56
<b>4. Intervento</b> .....	59
<b>4.1 Tecniche utilizzate</b> .....	61
<b>5. Risultati</b> .....	62
<b>5.1 Analisi in fase di pre-test</b> .....	62
<b>5.2 Differenze tra pre-test e post-test</b> .....	63
<b>6. Discussione</b> .....	66
<b>7. Limiti e implicazioni</b> .....	72
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	75

## **INTRODUZIONE**

Verso quale futuro le persone dovrebbero essere aiutate a dirigere la loro vita? Se lo domanda Guichard (2022) in un recente articolo che esprime preoccupazione a proposito delle gravi minacce sociali, economiche ed ecologiche che il nostro presente sta affrontando e che troppo spesso rappresentano “*una questione ignorata*” dalla maggior parte degli interventi di orientamento, i quali generalmente mirano solo a includere gli individui negli attuali sistemi di lavoro e scambio economico, senza mai mettere in discussione il ruolo che queste forme di organizzazione svolgono nella crisi dell’Antropocene.

Eppure, secondo Soresi, Nota e Ginevra (2021), mai come oggi anche la psicologia è chiamata ad occuparsi di questioni generali, comuni e future come l’emarginazione, il precariato, la povertà, il razzismo, la discriminazione... al fine di cambiare i riferimenti valoriali della società e favorire l’accesso agli strumenti dell’autodeterminazione, perché, concludono gli autori, l’autodeterminazione e l’autoaffermazione sono tutto sommato poca cosa se non sorrette da visioni e sensibilità sociali e contestuali.

Ma allora come fare per trasformare gli interventi di orientamento in modo che diventino fonti di azione verso uno sviluppo equo e sostenibile? Secondo Guichard (2022) è possibile farlo costruendo interventi che spingano le persone a progettare il loro futuro in relazione ad obiettivi come quelli definiti dall’Agenda ONU 2030, che tengano conto dell’imperativo di una vita attiva dignitosa per tutti e che invitino le persone a domandarsi non solo “*come posso garantire la mia sopravvivenza?*” e “*che lavoro potrebbe darmi una buona vita?*” ma anche e soprattutto “*cosa posso fare per contribuire a una vita collettiva che sia buona e giusta?*”.

L’invito di Guichard è pienamente soddisfatto dal progetto "CONoscere il presente per immaginare un FUTuro Sostenibile e Inclusivo" sviluppato dal laboratorio La.R.I.O.S dell'Università di Padova proprio con lo scopo di promuovere tra gli studenti e le studentesse delle scuole superiori un’idea di lavoro in linea con i principi del lavoro dignitoso, dell’inclusione, della sostenibilità e della giustizia sociale.

I risultati dell’applicazione del progetto su una classe quarta di una scuola secondaria di secondo grado sono presentati nel terzo capitolo, in seguito all’analisi del contesto sociale attuale e del suo impatto sullo sviluppo delle aspirazioni professionali (primo capitolo) e all’esposizione dei modelli di riferimento del progetto applicato (secondo capitolo).

# **CAPITOLO PRIMO**

## **CONTEXT MATTERS:**

### **COME E DOVE NASCONO LE AMBIZIONI PROFESSIONALI**

In questo primo capitolo l'obiettivo è quello di fornire una descrizione sintetica ma articolata di alcuni tra i principali processi contestuali che influenzano la formazione delle ambizioni professionali. Dai contesti infatti dipende lo sviluppo di quelle specifiche competenze personali che nel tempo condizionano le decisioni professionali degli individui e la loro idea di lavoro. Per spiegare come ciò avviene, il capitolo segue la stessa articolazione del modello ecologico di Bronfenbrenner e si struttura in tante sezioni quanti sono i livelli ecologici. Per favorire la lettura, il capitolo è stato suddiviso in due parti: la prima tratta distintamente gli impatti dei primi tre livelli: micro – meso – eso. La seconda è tutta concentrata sul ruolo del macrosistema la cui spiegazione è in riferimento ai numerosi fenomeni sociali che influenzano struttura e natura del mercato del lavoro e di conseguenza le ambizioni professionali e il modo di fare orientamento. Ognuna delle aree tematiche trattate nella seconda parte viene brevemente delineata nei suoi aspetti generali relativamente all'interazione con i livelli sottostanti e quindi con lo sviluppo professionale. Ciascuna di esse è stata scelta utilizzando come principali riferimenti la letteratura internazionale, i report pubblicati dall'International Labour Organization e i dati riconducibili a statistiche nazionali, Europee e internazionali.

#### **1.1 IL MODELLO ECOLOGICO DELLO SVILUPPO**

Quando si parla di influenze sociali non si può non parlare di questo modello dello sviluppo (Bronfenbrenner, 1977) che è concettualmente alla base di tutti gli altri nati successivamente e secondo cui i processi contestuali influenzano lo sviluppo delle persone per mezzo di un processo di reciproco adattamento tra l'organismo umano e il mutevole ambiente in cui è inserito, laddove con "ambiente" si intende una disposizione annidata di strutture, ognuna delle quali contenuta nella successiva e definita da particolari caratteristiche.

La prima di queste è detta "microsistema" e rappresenta l'insieme delle relazioni dirette tra la persona e gli altri gruppi con cui interagisce quotidianamente, un possibile elemento di questo primo livello è dato dal ruolo rivestito e dalle attività svolte in famiglia. Il "mesosistema" invece è definito dal modo in cui avvengono le relazioni tra i gruppi del primo livello, per esempio tra genitori e insegnanti. Di seguito si trova l'"esosistema" e cioè le comunità locali più allargate come il quartiere o la città. L'ultimo livello, il "macrosistema", è costituito dai modelli educativi, politici ed economici, concettualizzati non solo come strutture sociali ma anche come

sistemi portatori di informazioni e ideologie che modellano l'organizzazione dei livelli più interni. Per comprenderne il funzionamento, ognuno di questi viene esplorato in relazione alle scelte professionali durante lo sviluppo.

### **1.1.2 Microsistema**

La famiglia è ampiamente considerata una delle influenze più importanti sullo sviluppo professionale dei bambini. Fin dalla più tenera età, i bambini iniziano a costruire identità professionali basate sulle esperienze del mondo che li circonda, molte delle quali avvengono in contesti familiari (Liu e McMahon, 2016) che sono caratterizzati da due tipi di variabili: strutturali e processuali: le prime si riferiscono alla classe sociale e al background socioeconomico; le seconde si riferiscono alle interazioni familiari unitamente al supporto sociale ricevuto. Queste variabili influenzano una serie di costrutti professionali lungo tutto l'arco della vita e il processo attraverso cui ciò avviene è a sua volta condizionato da altri fattori contestuali come etnia, genere ed età (Whiston e Keller, 2004).

Coerentemente con lo scopo dell'intervento effettuato e spiegato nel terzo capitolo, si espongono qui di seguito alcuni recenti risultati di ricerca il cui focus principale è sugli aspetti strutturali; aspetti di cui prima si fornisce una breve descrizione.

Da un punto di vista sociologico la classe sociale (CS) è, secondo Bourdieu (1979), uno spazio sociale determinato dall'intersezione di due assi perpendicolari definiti orizzontalmente dal capitale economico e verticalmente da quello culturale. Sulla base delle diverse combinazioni delle due forme di capitale è possibile identificare, come su un piano cartesiano, quattro macrocategorie con i relativi membri, distinguibili tra loro attraverso un indicatore oggettivo detto "habitus". Quest'ultimo indica una serie di competenze, disposizioni e atteggiamenti che il soggetto incorpora prevalentemente come risultato del processo di inculturazione. Tali caratteristiche sono strutture ereditate e relativamente stabili che funzionano come principi generatori e organizzatori delle pratiche e delle rappresentazioni e possono essere adottate e riorganizzate anche in modo inconsapevole. Più nello specifico, il capitale culturale è dato dall'insieme delle competenze e conoscenze possedute. Tali competenze possono essere: incorporate, e quindi visibili in atteggiamenti e forme di pensiero oppure oggettivate e quindi riconoscibili nell'insieme dei titoli di studio e beni materiali posseduti e trasmissibili (ibidem).

Traslato su una dimensione psicologica, il discorso sulla classe sociale enfatizza il legame tra il modo in cui le persone interpretano la propria appartenenza a tali spazi sociali e il modo in cui tale appartenenza modifica la visione del mondo ed i punti di vista ad essa associati (Diemer e Rasheed Ali, 2009). Per esempio, per definire la classe sociale, il Social Class Worldview

Model (Liu et al., 2004) utilizza dei criteri soggettivi e si concentra principalmente sugli schemi mentali che le persone utilizzano per dare senso alla propria cultura di appartenenza e all'ambiente economico circostante. Gli indicatori utilizzati per analizzare tali schemi sono:

- a) Coscienza, atteggiamenti e salienza. Si riferiscono rispettivamente alla consapevolezza di appartenere ad un sistema sociale stratificato; ai sentimenti rispetto alla suddetta consapevolezza; al significato che la CS ha per l'individuo.
- b) Gruppi di riferimento, ovvero le persone presenti nella vita di un individuo che guidano lo sviluppo di una certa visione del mondo in un dato momento. I principali sono il *gruppo di origine* come la famiglia e gli altri significativi; *il gruppo dei pari*, rappresentato dalla comunità con cui si condividono attualmente la maggior parte delle caratteristiche demografiche come il livello di occupazione e istruzione; *il gruppo di aspirazione*, ovvero la comunità a cui l'individuo vuole appartenere.
- c) Relazioni di proprietà. Descrive le proprietà che gli individui apprezzano e usano per definire se stessi ed escludere gli altri.
- d) Stile di vita. Vale a dire il modo in cui le persone scelgono di organizzare il loro tempo e le loro risorse all'interno di un contesto socialmente classificato.
- e) Comportamenti e cioè le azioni apprese e socializzate, intenzionali e strumentali che rafforzano gli schemi mentali esistenti.

Lo status socioeconomico (SES) è quindi un elemento interno alla classe sociale ma anche se i termini sono spesso usati in modo interscambiabile i due concetti non sono concettualmente equivalenti (Ostrove e Cole, 2003). Infatti, pur condividendo con la classe sociale alcuni dei fattori che definiscono le identità individuali, lo status socioeconomico si riferisce ad aspetti più quantitativi e direttamente misurabili come quelli economici, socioculturali e demografici (es. stipendio, età, etnia), laddove la classe sociale considera un più ampio spettro di identità che includono la professione, la famiglia e il genere (Mansted A., 2018). Il motivo per cui molta della ricerca psicosociale si è concentrata sugli indici maggiormente quantitativi è perché quando le persone si descrivono fanno più spesso riferimento ai propri traguardi educativi e professionali in relazione a quelli altrui (Mansted A., 2018). Nonostante la doverosa precisazione, all'interno di questa sezione i termini sono utilizzati senza distinzione a seconda di come erano etichettati nella letteratura di riferimento, poiché quello che si vuole mettere in evidenza è il legame tra outcomes individuali e aspetti sia materiali che psicosociali.

La relazione tra le variabili strutturali e lo sviluppo formativo e professionale è molto evidente in letteratura quanto in statistica. Le prove Invalsi mostrano una correlazione positiva tra indice di status e punteggio ottenuto e una tra indice di status e scelta del percorso di scuola superiore. Nel report si legge che “a parità di risultati scolastici, in particolare quando questi non sono brillanti, uno studente con uno status sociale elevato sceglie più facilmente una scuola di tipo liceale rispetto a uno studente di condizione familiare più modesta” (Invalsi, 2019). Il resoconto “Dream Jobs? Teenagers’ Career Aspirations and the Future for Work” riporta che gli studenti provenienti da contesti svantaggiati ma con punteggi elevati nelle prove del PISA esprimono aspettative di carriera molto più basse rispetto ai coetanei di pari livello provenienti da contesti più avvantaggiati, dunque “non si può dare per scontato che i giovani proseguano gli studi in linea con le loro reali capacità” (Mann et al., 2020).

Questo accade perché i genitori delle classi sociali superiori tendono ad essere maggiormente coinvolti nei percorsi educativi dei figli e più proattivi nel favorire lo sviluppo del loro successo (Bandura et al., 2001). Inoltre i genitori con alto SES nutrono aspettative e aspirazioni più alte verso i loro figli e favoriscono la familiarità con le occupazioni di più alto livello attraverso il proprio lavoro e quello del loro ambiente sociale: Schoon et al. (2007), attingendo ai dati raccolti da due studi longitudinali di coorte compiuti su oltre 20.000 bambini nati a 12 anni di distanza, lo hanno analiticamente dimostrato. A tal proposito affermano che, pur essendo moderata da altre esperienze, la classe sociale ha effetto su traguardi occupazionali e motivazione accademica.

L’importanza giocata dalla CS viene adesso ulteriormente esplicitata per mezzo dell’esposizione di alcuni recenti risultati che hanno messo in relazione il ruolo delle variabili strutturali con alcune delle cinque dimensioni identificate da Hartung et al. (2005) come determinanti dello sviluppo professionale nel corso della vita: *Esplorazione professionale* intesa come curiosità e ricerca di informazioni; *Consapevolezza professionale* come conoscenza delle occupazioni e del mondo del lavoro; *Aspirazioni e intenzioni future*; *Interessi professionali*; *Credenze e comportamenti funzionali* per affrontare le transizioni lavorative.

Allo scopo di differenziarsi dalle rassegne già esistenti e precedentemente citate è stato selezionato come arco temporale per la scelta degli studi considerati il periodo compreso tra il 2022 e il 2015 all’interno della banca dati Scopus.

Hu et al. (2022) hanno interrogato 224 studenti con età media di 21 anni, di diverse classi sociali e alla ricerca del loro primo impiego. Hanno trovato che un SES più elevato correla ad una maggiore esplorazione dei possibili impieghi e alla persistenza degli obiettivi personali; ciò correla indirettamente al fit tra persona e lavoro. I giovani con un SES inferiore percepiscono di avere meno risorse per affrontare l'incertezza occupazionale. Questo si traduce in accettazione di condizioni sfavorevoli e minori investimenti nella ricerca del lavoro desiderato laddove invece gli studenti che percepivano una maggiore disponibilità di tempo e di opportunità lavorative erano propensi a dedicare più tempo alle attività che avrebbero potuto massimizzare il loro futuro successo professionale.

In Australia sono state trovate associazioni tra l'aspirazione a studiare medicina e l'appartenenza a gruppi elitari (Ho et al., 2022). Gli autori spiegano questa connessione in termini di "capacità di aspirare" che non significa solo possedere un sogno ma anche le risorse e le conoscenze per realizzarlo e si traduce in esclusione per gli studenti meno avvantaggiati. La condivisione degli stessi background tra gli studenti di medicina è stata documentata anche a Taiwan (Yen e Lien, 2020) e in Italia dove si osserva che i laureati che hanno scelto corsi di laurea magistrale a ciclo unico provengono più di frequente da famiglie di classe sociale elevata (Almalaurea, 2021).

In uno studio del 2021 (Lee et al.) è stato trovato un legame significativo tra stipendi elevati dei genitori e aspirazioni accademiche dei figli liceali. Questo legame spiega solo parte della variabilità osservata, motivo per cui si ritiene importante prendere in considerazione anche altri tipi di variabili ma si conferma l'effetto del SES sui risultati scolastici per mezzo del maggiore capitale sociale misurato con domande come "la mia famiglia discute con me della scuola; dei miei piani futuri". Analogamente Siddiki e Akter (2021) trovano che la classe sociale da sola non è in grado di spiegare gli interessi professionali degli studenti ma che fattori sociali e culturali come le preferenze, le occupazioni e i consigli dei genitori hanno invece un effetto. Al-Bhrani et al. (2020) mostrano una correlazione significativa tra livello di istruzione dei genitori e aspirazioni di carriera negli adolescenti.

Per quanto riguarda l'ultima delle dimensioni ovvero quella circa i comportamenti funzionali per affrontare le transizioni lavorative, è stato trovato che il SES di partenza predice l'adattabilità alla carriera (Hou e Liu, 2021) ma con un effetto totalmente mediato dalla "conoscenza tacita" che viene definita come ciò che gli individui imparano senza intenzione o consapevolezza a scuola e in famiglia. Precedentemente, in uno studio longitudinale compiuto su un campione di 267 studenti era stata trovata la stessa associazione che veniva interpretata

come legata alla probabilità che l'appartenenza ad una classe sociale più elevata permetta di accedere a contesti sociali specifici in grado di favorire la costruzione di queste importanti risorse interne (Autin et al., 2017).

Tra i microsistemi in grado di influenzare l'evoluzione professionale dei bambini rientra anche la scuola: a questo livello ad avere un ruolo rilevante non sono più direttamente le variabili strutturali ma alcune caratteristiche del setting scolastico e le interazioni che avvengono al loro interno (Taveira e Araùjo, 2016). Tuttavia, il tipo di interazioni può essere diverso a seconda della classe sociale degli alunni, per esempio è stato provato su 93 insegnanti Italiani di scuola primaria che le loro aspettative e i loro atteggiamenti verso studenti appartenenti a minoranze etniche erano negativi (Costa et al., 2022); avvalorando così, ulteriormente, i risultati di una rassegna del 2018 (Wang et al.) dalla cui analisi del periodo compreso tra 1989 e il 2018 è emersa la tendenza degli insegnanti a nutrire in generale minori aspettative verso gli studenti di basso SES e di minoranze etniche.

Effettuata questa breve disamina circa gli effetti dei contesti microsistemici sullo sviluppo della propria identità lavorativa si passa alla spiegazione del secondo livello ecologico.

### **1.1.3 Il Mesosistema**

Secondo Lomas (2015) Questo livello può essere pensato come l'intersezione di tre microsistemi: lavoro-famiglia e scuola-famiglia.

La prima riguarda il Work-Life-Balance (WLB) che l'American Psychological Association definisce come un equilibrio tra vita privata e lavoro basato sull'offerta ai dipendenti di maggiore flessibilità e di benefici per aiutarli a gestire le esigenze extralavorative. Alcuni esempi sono il telelavoro, turni flessibili, le settimane lavorative compresse e l'assistenza all'infanzia (Barber et al., 2016). Pur variando a seconda di alcuni aspetti come il livello di competitività della nazione in cui si vive (Mitra et al., 2021), il WLB ha generalmente - almeno per quanto riguarda i 34 Paesi OCSE presi in considerazione dallo studio di Noda H. (2020) - un impatto positivo sulla life satisfaction e sul livello di salute autoriferito. Questa dimensione è infatti incorporata nel concetto di Decent Work che sarà spiegato nel capitolo successivo e la sua importanza è evidente in letteratura. In una recente rassegna (Sirgy e Lee, 2018) sono stati racchiusi tutti gli outcomes positivi ad essa connessi, suddivisi per area professionale e privata. Nella prima sono compresi un aumento della performance e della soddisfazione lavorativa, dell'impegno organizzativo, dello sviluppo professionale e un decremento di alienazione, assenteismo, turnover e insuccesso. Nella seconda area troviamo un accrescimento della life

satisfaction, dei legami familiari, della soddisfazione rispetto a matrimonio, tempo libero e rapporto genitori-figli. Quando il WLB viene a mancare si osservano conseguenze psicologiche negative: frustrazione, tensione, stanchezza, ansia, irritabilità, depressione, disturbi psicosomatici. Più recentemente, in uno studio compiuto in Cile su un campione di coppie dual-earners eterosessuali con figli adolescenti è stata misurata un'associazione positiva, sia nell'uomo che nella donna, tra WLB e soddisfazione per la vita familiare e alimentare, propria e del partner (Schnettler et al., 2021). Risultati analoghi sono stati trovati in uno studio che ha analizzato gli effetti di questo equilibrio su un campione di 1416 dipendenti di sette popolazioni diverse - malesi, cinesi, neozelandesi maori, neozelandesi europei, spagnoli, francesi e italiani (Haar et al., 2014) - da cui emerge il forte sostegno al fatto che l'equilibrio tra vita privata e lavoro sia benefico per tutti i soggetti considerati, nonostante l'effetto moderatore della cultura che porta gli individui appartenenti a culture di tipo individualista ad avvertire maggiore life e work satisfaction in presenza di WLB. Aspetto, quest'ultimo, che non fa altro che rafforzare l'importanza dell'adozione del modello ecologico, che considera l'interazione reciproca e complessa tra tutti i livelli di vita che l'individuo abita simultaneamente, compreso quello culturale.

Oltre che per mezzo degli effetti dell'assenza o presenza di equilibrio, l'intersezione tra questi due microsistemi può essere compresa attraverso l'analisi di come i conflitti entro ciascuna delle aree si ripercuotono su quelli dell'altra. Il modello spillover-crossover (SCM, Bakker e Demerouti, 2013) aiuta ad analizzare questi effetti esaminando le esperienze che vengono trasmesse interindividualmente da un dominio all'altro (spillover) e tra domini e individui in una relazione stretta (crossover). Per esempio, in uno studio poco precedente, gli stessi autori hanno confermato che le richieste lavorative comportano un aumento del conflitto lavoro-famiglia. L'aumento del conflitto causa un incremento delle esigenze domestiche che contribuisce a sua volta ad un incremento del conflitto famiglia-lavoro e alla sensazione di esaurimento psicologico (Demerouti e Dollard, 2008). Viceversa, quando i genitori sperimentano elevate richieste nella loro sfera familiare si genera un conflitto che interferisce con il lavoro e causa una perdita di risorse personali che colpisce entrambi i domini (Orellana et al. 2022).

Il conseguente impatto negativo sui bambini è evidente: quando manca un corretto bilanciamento tra lavoro e vita privata, i genitori riferiscono una diminuzione della qualità del rapporto con i loro figli e del senso di autoefficacia con conseguenti effetti deleteri sul supporto offerto e sull'interazione con loro (Gali Cinamon et al., 2007). E' dimostrato che le madri povere

e fisicamente esauste dopo il lavoro a causa di orari inflessibili sono meno disponibili ad interagire con i loro bambini (ibidem).

Eppure supporto ed interazioni positive sono fondamentali per sostenere adeguatamente la crescita professionale e accademica: una relazione di qualità, unitamente ad altri fattori quali credenze e comportamenti genitoriali, è associata alla “career decision-making self-efficacy” e di conseguenza ad una maggiore autostima, aspettativa e persistenza nel conseguimento degli obiettivi (To et al., 2022); Gli adolescenti che percepiscono più supporto sono più coinvolti nel progettare la loro carriera rispetto a quelli che ne percepiscono meno (Lindstrom et al., 2007). Anche quando le persone crescono, i comportamenti positivi dei genitori continuano ad avere un effetto: Gordon e Cui (2015) in uno studio longitudinale su un campione di oltre 18.000 giovani adulti hanno misurato tre aspetti della genitorialità positiva, tra cui il supporto offerto, misurato come senso di vicinanza percepito e credenza rispetto alla preoccupazione dei genitori nei confronti della loro carriera. I risultati mostrano una relazione diretta e significativa della dimensione supporto (sia nei maschi che nelle femmine) con tutte quelle che indicano il successo professionale: soddisfazione, autonomia, impegno e reddito.

E' interessante notare che il supporto genitoriale limita la percezione degli ostacoli all'istruzione e alla carriera e aumenta il senso di efficacia nel superarli (Raque-Bogdan et al., 2013); inoltre risulta predittivo rispetto ai buoni risultati accademici e professionali raggiunti da studenti di basso status socioeconomico che esperiscono marginalizzazione a causa della loro condizione, come gli studenti universitari di prima generazione (ibidem).

La seconda delle intersezioni presa in considerazione è quella riguardo l'impatto della relazione scuola-genitori sui risultati scolastici dei bambini. A questo proposito, una recentissima rassegna (Kim, S. 2022) ha analizzato i risultati di 23 meta-analisi contenenti studi pubblicati negli ultimi 50 anni che hanno esaminato gli effetti di questa relazione, concludendo che esiste un'associazione positiva tra coinvolgimento dei genitori e risultati scolastici, anche se con delle differenze culturali: le dimensioni psicologiche - come la socializzazione accademica, le aspettative o aspirazioni dei genitori - impattano nello stesso modo tra diversi gruppi etnici; invece i tipi comportamentali di coinvolgimento - come frequenza del contesto scolastico o aiuto nei compiti - tendono ad avere impatti diversi a seconda della cultura di appartenenza. Controllando il fattore etnia e status socioeconomico, Froiland e Davison (2014) hanno rilevato che la relazione scuola-genitori (una variabile latente composta da genitori che si fidano del

personale, che hanno interazioni soddisfacenti e che si sentono accolti a scuola) è associata positivamente alla promozione e al buon comportamento dei figli a scuola. Kim, S. (2022) sostiene l'importanza della qualità relazionale tra genitori e insegnanti nel mediare le convinzioni motivazionali dei genitori, il funzionamento adattivo e i comportamenti esternalizzanti dei bambini. A tal proposito Lieber et al. (1997) hanno documentato che il successo dei programmi inclusivi di bambini con disabilità non dipende tanto dalle caratteristiche dei bambini quanto dalle relazioni di collaborazione tra gli adulti.

Nel complesso si può sostenere l'importanza dell'esistenza di una relazione di qualità tra insegnanti e genitori caratterizzata anche dalla loro partecipazione alla vita scolastica che, nel lungo periodo, porta a migliori opportunità professionali e a probabilità più consistenti per i propri figli di sperimentare soddisfacenti future condizioni di vita (Soresi et al., 2014).

#### **1.1.4 L'Esosistema**

Taveira e Araùjo (2016) inseriscono in questa sezione la classe sociale, il lavoro dei genitori e il curriculum degli insegnanti. Avendo già trattato questi aspetti come caratteristiche intrinseche dei principali microsistemi abitati dai bambini, si è deciso qui di attenersi alla descrizione di Lomas (2015) che concettualizza questo livello come definito da una "nozione elastica" di comunità che va dal quartiere a forme più ampie di aggregazione come città e anche nazioni.

White et al. (2021) hanno eseguito un'estesa revisione degli ultimi dieci anni di ricerca sullo sviluppo degli adolescenti all'interno di quartieri e loro spazi di attività. Nell'eseguirlo hanno incluso diversi ambiti tra cui internalizzazione, esternalizzazione, traguardi accademici, sviluppo culturale e salute fisica in relazione a sette dimensioni: SES medio; segregazione etnica; stabilità abitativa; violenza e disagio sociale; forme di relazioni sociali positive; senso di comunità; risorse e supporti. Il risultato più coerente è stato che è la tossicità sociale - intesa come processo che mina le relazioni positive unitamente a segni di disinvestimento nell'ambiente circostante sottoforma di violenza e danni strutturali - ad inibire lo sviluppo degli adolescenti. Tuttavia gli effetti dipendono spesso dalla posizione etnica e dalla dimensione considerata come outcomes. Nel caso dei traguardi accademici per esempio, il SES medio del quartiere non è sufficiente a spiegare i voti delle persone afroamericane e bisogna tenere conto di altre caratteristiche del quartiere o famigliari.

L'impatto che la comunità ha sugli individui e sulle loro realizzazioni è stato oggetto di studio anche della sociologia che lo ha definito "effetto quartiere" (Benassi e Alberio, 2013) e lo ha

messo in relazione a sei principali meccanismi: qualità dei servizi locali, il processo di socializzazione attraverso i modelli di ruolo adulti, l'influenza dei pari, le reti sociali, l'esposizione alla violenza e alla criminalità, l'isolamento geografico. Tutti questi meccanismi possono essere ricondotti al fenomeno della "segregazione residenziale" ovvero alla separazione fisica e spaziale tra gruppi in cui si articola una data società - definita in base a qualche tratto sociale rilevante come il luogo di nascita, la fede religiosa, l'etnia, il ceto di appartenenza, il livello di istruzione, il reddito, l'età - che si manifesta quando uno o più gruppi sociali sono distribuiti in modo diseguale nello spazio, cioè quando in certe zone alcuni gruppi sono sovrarappresentati e altri sottorappresentati" (Ibidem).

Il progetto DEPRIVEDHOODS a partire dal 2014 ha cercato di fare luce sulla scientificità di questa nozione, e dai numerosi studi condotti fino al 2019 è emerso che le influenze di quartiere, prese singolarmente hanno uno scarso impatto ma nel caso dei bambini si intersecano con l'influenza del contesto familiare e questo produce effetti significativi sulla crescita e sulla vita futura (Commissione Europea, 2019). Anche se mediato da altri fattori, l'"effetto quartiere" non è nullo. Il suo impatto però varia tra i Paesi e sembra essere più forte negli Stati Uniti piuttosto che in Europa (Nieuwenhuis e Hooimeijer, 2016); probabilmente per ragioni sociologiche che però nell'articolo in questione non vengono approfondite.

Guardando alla situazione Italiana, Save the Children (2018), utilizzando dati ISTAT, Miur e Invalsi, ha offerto una fotografia della segregazione residenziale nel nostro Paese e ne è emerso un quadro molto complesso e variegato circa la distribuzione del disagio nelle 14 aree metropolitane studiate. Al netto della variabilità geografica, in tutte si osservano zone di concentrazione del disagio e della povertà nelle stesse aree in cui si concentra la maggiore densità di popolazione formata da neet e disoccupati con un basso grado di istruzione.

Tenendo in considerazione tutti gli elementi discussi, si può affermare che è molto difficile stabilire un nesso di causalità tra condizioni di vita nel quartiere/città e outcomes accademici e professionali ed è altamente probabile che questi siano mediati da altri fattori localizzati a livello microsistemico come famiglia e scuola. Bisogna piuttosto accettare l'elevata interdipendenza tra tutti i contesti e riconoscere l'importanza dell'adozione di una lente di analisi complessa, olistica e globale quale è l'approccio ecologico.

Un secondo elemento da includere nel dialogo sul mesosistema è quello della tecnologia digitale, ormai inscindibile dal mondo fisico e totalmente integrata con le nostre comunità e vite quotidiane. Il loro utilizzo cambia il contesto delle carriere degli individui attraverso sei modalità che Hooley e Staunton (2020) hanno descritto come segue:

- *Biblioteca*: offrono l'accesso ad un'ampia gamma di informazioni che possono orientare e stimolare riflessioni ma che possono anche essere parziali, inesatte o incoerenti rispetto agli obiettivi professionali.
- *Canale multimediale*: la tecnologia consente di nascondere o modificare la propria identità e questo può ostacolare la carriera se non gestito in modo adeguato.
- *Telecamera di sorveglianza*: questo è il rovescio della medaglia e indica il modo in cui le tecnologie ci rendono visibili e quindi vulnerabili verso chi ha potere. I dati catturati online possono essere usati in un processo di selezione oppure collezionati per attività di profilazione nella ricerca di informazioni lavorative.
- *Mercato*: Le tecnologie creano nuove opportunità per gli individui di interagire con chi offre lavoro e anche di "mettersi in vendita" attraverso strumenti come LinkedIn o di accedere direttamente al lavoro per mezzo di piattaforme come Uber.
- *Luogo di incontro*: nelle piattaforme virtuali le persone condividono informazioni e costruiscono contatti che possono essere usati anche per mantenere delle reti di lavoro.
- *Arena*: Le piattaforme non sono solo luoghi di incontro ma vere e proprie arene nelle quali le norme esistenti possono essere messe in discussione attraverso modalità sia individuali che collettive, come per esempio il movimento *#MeToo* che ha aumentato la consapevolezza di come le carriere delle donne siano spesso caratterizzate da abuso e sfruttamento sessuale. Con internet diventa possibile sfidare le norme di carriera in modi in cui prima non sarebbe stato fattibile.

Gli stessi autori suggeriscono che gli psicologi dell'orientamento includano le tecnologie digitali tra i possibili strumenti attraverso cui fornire percorsi di supporto. Quelli da loro suggeriti sono raggruppati in tre categorie. La prima consiste nel fornire informazioni e consigli sui percorsi di carriera ma le evidenze suggeriscono che ciò abbia una scarsa efficacia; La seconda sembra aumentare la motivazione degli studenti e si basa sull'uso di intelligenze artificiali in grado di fornire valutazioni e diagnosi online ma anche simulazioni e serious game; L'ultima prevede l'uso delle tecnologie digitali per facilitare la comunicazione a distanza.

Giunti a questo punto appare chiaro che le ambizioni professionali non esistono in senso assoluto come caratteristiche soggettive da assecondare e potenziare ma sono sempre l'esito di un processo di sviluppo che ha origine dalla molteplice e complessa interazione tra numerose variabili situate nei diversi contesti abitati simultaneamente dalle persone. Il quadro è reso ancora più complesso dalla presenza di un quarto livello: il macrosistema. Il suo ruolo, e le variabili in esso contenute, sono spiegati nel paragrafo seguente sempre in relazione allo sviluppo delle ambizioni professionali.

## 1.2 IL MACROSISTEMA

Il cerchio più esterno del modello ecologico include le strutture e le caratteristiche sociali in senso ampio che attraverso la loro influenza moderano il funzionamento dei livelli sottostanti e lo sviluppo degli individui. Nelle parole del suo autore “un macrosistema si differenzia in modo fondamentale dalle forme precedenti in quanto non si riferisce ai contesti specifici che influenzano la vita di una particolare persona, ma a prototipi generali, esistenti nella cultura o nella sottocultura, che definiscono il modello per le strutture e le attività che si verificano a livello concreto” (Bronfenbrenner, 1977). Nel tempo, questa visione di cultura è stata problematizzata perché è come se operasse esternamente rispetto alle attività, alle azioni e alle routine quotidiane dei microsistemi (Vélez-Agosto et al., 2017). I processi culturali, però, non sono parte di un sistema gerarchico che interagisce indirettamente con gli individui ma piuttosto parte integrante delle comunità che attraverso routine e pratiche quotidiane forniscono delle linee guida di comportamento che sono poi ereditate e modificate dai soggetti che ne fanno parte (Rogoff, 2003). I ruoli di genere sono un ottimo esempio di come opera la cultura: essi sono topologicamente situabili a livello macrosistemico in quanto struttura sociale (Risman, 2004) ma nascono e si riproducono nelle interazioni quotidiane come pratica ricorrente costruita attraverso gli scambi comunicativi tra individui e con le istituzioni (Zimmerman e West, 1987). Allo stesso modo i cambiamenti sociali ed economici che modificano il mercato del lavoro, non sono da pensare come eventi di cui le persone sono vittime impassibili ma come fenomeni a cui esse stesse partecipano e che possono modificare, in parte, nella propria quotidianità successivamente ad una presa di coscienza e consapevolezza: proprio ciò a cui punta l'intervento spiegato nel terzo capitolo.

L'obiettivo di questa sezione è di fornire una descrizione articolata di quelle che sono le sfide e le complessità del mercato del lavoro attuale, ascrivibili al livello macrosistemico, per comprendere come condizionano le opportunità di sviluppo professionale e quindi progettare interventi adeguati. La scelta delle dimensioni trattate è in relazione a quanto suggerito da più fonti impegnate nello studio della psicologia del lavoro e dell'orientamento (Soresi e Nota, 2020; Sarchielli e Fraccaroli, 2017; Arlumani et al., 2014) e sulla base delle informazioni raccolte sono state così definite: dal welfare state al neoliberismo; l'irrazionalità del neoliberismo e i suoi miti: *individualismo*, *homo oeconomicus* e *meritocrazia*; sviluppo tecnologico e quarta rivoluzione industriale; flessibilità e deregolazione: no-standard works, precarietà e lavoro povero; la crisi dei sindacati; aumento delle diversità; cambiamento climatico. Altri aspetti vengono approfonditi nel capitolo due.

## **1. DAL WELFARE STATE AL NEOLIBERISMO**

Fino agli '70 nella maggioranza degli Stati del blocco occidentale si poteva osservare una forma di organizzazione economico-politica oggi definita "embedded liberalism" caratterizzata dall'idea che il potere statale dovesse agire liberamente accanto ai meccanismi di mercato al fine di conseguire obiettivi di piena occupazione, crescita economica e benessere dei cittadini per mezzo di politiche fiscali e monetarie definite "keynesiane" che servivano a raggiungere un "compromesso di classe" tra capitale e lavoro (Harvey, 2007). Durante gli anni '50 e '60 questo sistema garantì alti tassi di crescita economica nei Paesi a capitalismo avanzato. Nello stesso periodo si assistette alla diffusione di diverse forme di welfare ossia politiche ispirate ai principi della sicurezza sociale che teorizzavano un deciso intervento dello Stato per garantire a ciascun cittadino la pienezza dei suoi diritti sociali assicurandogli reddito, alimentazione, alloggio, istruzione, cure mediche (Conti e Silei, 2013). La spesa per le politiche sociali crebbe costantemente in tutti i principali Paesi fino a superare, al cadere degli anni cinquanta, il 10% del prodotto interno lordo (ibidem).

A partire dal successivo decennio - a causa della guerra arabo israeliana, dell'embargo del petrolio, dell'accumulo di capitale, della crisi del sistema di cambi fissi, del crollo delle entrate e della vertiginosa spesa sociale - si verificò una crescita esponenziale di disoccupazione e inflazione che segnò l'avvio di una fase globale di stagflazione la quale si protrasse per gran parte degli anni settanta e portò all'affermazione delle teorie neoliberiste, caratterizzate da riduzione delle spese sociali, privatizzazione dei servizi pubblici, riduzione delle tasse ai ceti più ricchi secondo il principio della "trickle down economy" e deregolazione delle attività economiche (Harvey, 2007).

All'interno della monografia, l'autore continua spiegando che l'applicazione delle politiche neoliberiste ha facilitato, insieme alla fine del comunismo e allo sviluppo tecnologico, l'espansione della globalizzazione economica ma sostiene che i risultati ottenuti dalla neoliberalizzazione siano sostanzialmente di lieve entità rispetto alle promesse di sviluppo.

Quale che sia la verità, non spetta alla psicologia stabilirlo e l'unico scopo di questo paragrafo vuole essere quello di fornire una contestualizzazione storica di un sistema economico la cui evoluzione – giusta, sbagliata, utile o dannosa che sia – ha generato conseguenze sul piano psicosociale le cui implicazioni sono indubbiamente materia di studio della psicologia in generale e di quella dell'orientamento in particolare.

## 2. L'IRRAZIONALITÀ DEL NEOLIBERISMO E I SUOI MITI:

*individualismo, homo oeconomicus e meritocrazia*

### ***Individualismo***

Nello Stato neoliberista la competizione è promossa come valore universale con cui ordinare la vita umana e gli individui sono sempre più “disciplinati” ad agire in modi auto-ottimizzanti ed individualistici secondo comportamenti imprenditoriali e commerciali che vengono incoraggiati da parte del governo (Gilbert, 2013). Concettualizzare e definire l'individualismo è oggetto di dibattito ma in linea di massima può essere descritto come un tratto psicologico “di ordine superiore” che comprende una serie di altri tratti come la competitività, la fiducia in se stessi e la preferenza per il perseguimento di obiettivi personali, piuttosto che il loro subordinamento a quelli collettivi (Triandis e Gelfand, 1998). La distribuzione dell'individualismo avviene lungo un continuum che va da verticale a orizzontale e varia tra Paesi: quello verticale, che esalta particolarmente il senso di unicità e superiorità, è particolarmente forte e tipico dei contesti anglosassoni come Stati Uniti e Inghilterra (Hofstede e Hofstede, 2004), gli stessi in cui l'idea neoliberista è nata e si è diffusa durante i governi di Margaret Thatcher e Ronald Reagan. Se l'individualismo sia l'effetto o la causa dell'espansione del neoliberismo è forse difficile da stabilire ma secondo Allsop et al. (2018) tra gli effetti primari che definiscono l'esperienza personale della politica neoliberista vi è proprio l'aumento dell'individualismo e secondo Bauman (2000), negli Stati neoliberali, il processo di individualizzazione è un destino, non una scelta. Tale processo conduce a trascurare l'importanza della comunità e della società (Peters, 2001) e fa sì che i cittadini pensino e agiscano come individui in competizione tra loro, senza fare affidamento sull'aiuto reciproco e con la convinzione che il governo o altre forme di organizzazione collettiva non possano o non debbano rispondere ai bisogni dei cittadini (Allsop et al., 2018).

L'idea che la competizione serva per aumentare benessere e crescita personale, da un punto di vista psicologico è sostanzialmente falsa e antiscientifica: l'uomo necessita di relazioni e supporto sociale per stare bene e per apprendere competenze. L'importanza delle relazioni è stata valutata da Helliwell e Putnam (2004) come il fattore contestuale più importante in grado di modulare il benessere individuale. Dalla loro ricerca è emerso che il capitale sociale (misurato in base alla forza dei legami familiari, di vicinato, religiosi e comunitari) sostiene sia la salute che il benessere soggettivo. Questi fattori sono anche ciò che contribuisce a mantenere le persone felici e in salute nel corso di tutta la loro vita, almeno secondo il celeberrimo studio longitudinale dell'Università di Harvard (Jeste e Gawronska, 2014) sullo sviluppo umano dal quale sono emerse, negli oltre ottant'anni di dati raccolti, tre grandi lezioni che l'attuale

direttore Robert Waldinger (2015) ha così riassunto: 1) la solitudine è nociva, sono infatti le persone più connesse socialmente a vivere più a lungo e più serenamente; 2) le buone relazioni proteggono la salute: per esempio il grado di soddisfazione delle relazioni a 50 anni predice lo stato di salute a 80 anni; 3) le buone relazioni proteggono dal decadimento cognitivo. Il ruolo delle relazioni è ben definito anche dal padre della psicologia positiva Martin Seligman all'interno del modello PERMA (2012) con cui si fa riferimento alla sensazione di essere sostenuti, amati e valorizzati.

Oltre che sul benessere soggettivo, la qualità delle relazioni incide anche sulla capacità di provare resilienza: Cooper, Flint-Taylor e Pearn (2013) la indicano come uno tra i quattro elementi della resilienza definendola “la costruzione di buone relazioni con gli altri e il saper chiedere loro aiuto e supporto quando i problemi creano difficoltà”. Una dimensione ulteriore su cui la qualità delle relazioni incide è l'ottimismo: è stato riscontrato che il sostegno sociale percepito predice, insieme alla speranza, il livello di ottimismo (Tras et al., 2021); Dumitrache et al. (2015) hanno trovato che la dimensione della rete sociale, il sostegno ricevuto e la soddisfazione per la vita familiare mediano la relazione tra ottimismo e life satisfaction in un gruppo di anziani; mentre già diversi anni fa Symister e Friend (2003) osservavano che il sostegno sociale si associa ad un'alta autostima, che a sua volta aumenta l'ottimismo e correla negativamente con la depressione.

Come ampiamente dimostrato a partire dagli anni '80 con gli studi sul conflitto socio-cognitivo sostenuti dalla teoria socio-costruttivista di Vygotskij, sono gli ambienti cooperativi e il supporto, piuttosto che la competizione e l'individualismo, a facilitare l'apprendimento: quando i bambini hanno la possibilità di sperimentare un conflitto socio-cognitivo derivato da un confronto collaborativo e un'azione congiunta, i loro apprendimenti sono migliori (Carugati e Selleri, 2005); quando i compagni sono visti come una risorsa e non come degli ostacoli, si attivano obiettivi di padronanza che stimolano un interesse centrato sul compito e uno studio più approfondito (Elliot, 2006), i quali a loro volta favoriscono una convinzione incrementale dell'intelligenza che sostiene motivazione e crescita (Ibidem); quando il bisogno fondamentale di relazione viene soddisfatto favorendo ascolto, accettazione e sostegno, aumentano motivazione intrinseca e benessere (Ryan e Deci, 2000); quando i membri di una classe si aiutano reciprocamente e sentono di appartenere ad una struttura sociale stabile e affidabile aumentano i comportamenti prosociali verso compagni in difficoltà e gruppi sociali o etnici diversi (Battistich et al., 2004) e questo porta ad assumere atteggiamenti favorevoli verso le

vittime di bullismo (ibidem); l'adesione ideologica al neoliberismo, invece, si associa positivamente all'esclusione sociale dei gruppi svantaggiati (Bettache et al., 2020).

In sostanza, avere la possibilità di sviluppare delle buone relazioni in un ambiente collaborativo e supportivo facilita inclusione, apprendimento ed emozioni positive, tutti aspetti importanti per uno sviluppo professionale di qualità e quindi da sostenere, non da allontanare e screditare.

### ***Homo oeconomicus***

Una delle convinzioni più radicate e più errate dell'ideologia neoliberista è che l'uomo sia essenzialmente razionale e che la sua condotta sia di fatto governata dalla ragione (Wolin, 2004). Tale convinzione si traduce in una visione dell'essere umano fortemente riduzionista e semplicistica basata su una sorta di "folk psychology" incapace di spiegare sia il comportamento umano sia, nello specifico il comportamento dell'agente economico (Kahneman, 2012). La massima esemplificazione della suddetta visione è rappresentata dal concetto di Homo oeconomicus, usato per la prima volta dall'economista Alfred Marshall nel 1885 (Caruso, 2012) e designa una teoria mai comprovata ma di fatto assunta per anni come dottrina soddisfacente e meritevole d'insegnamento (ibidem). Secondo Urbina e Ruiz-Villaverde (2019) l'intero paradigma neoclassico si struttura attorno a questo schema antropologico che può essere riassunto in cinque punti fondamentali: *l'uomo è un individualista* interessato solo a se stesso che agisce in base ai propri interessi e si preoccupa del benessere altrui nella misura in cui questo influisce sul loro; *l'uomo ottimizza il comportamento* calcolando costi e benefici di ogni azione per cercare sempre di ottenere il risultato migliore; *l'uomo elabora razionalmente e oggettivamente* tutte le informazioni disponibili prima di compiere una scelta; *l'uomo è universalmente costruito secondo questi principi* che si applicano a tutti i tipi di eventi in ogni tempo e luogo; *l'uomo agisce in modo indipendente* dall'interazione e cioè agisce coerentemente alle proprie intenzioni. Anche il premio Nobel Richard Thaler sostiene la pervasività del concetto di Homo oeconomicus, al punto da affermare, ironicamente, che leggendo un qualsiasi manuale di economia si può scoprire una nuova specie immaginaria, quella degli "Econi", caratterizzata da facoltà intellettuali di Albert Einstein, capacità di memoria di un supercomputer, e una forza di volontà degna di Gandhi (Thaler e Sunstein, 2014).

Questa concezione piuttosto lacunosa del neoliberismo sulla psicologia umana può essere facilmente contestata e nelle successive righe, ognuno dei suoi punti fondamentali viene brevemente confutato rifacendosi a risultati di ricerca provenienti da più discipline:

- a) Che l'uomo cerchi di massimizzare la propria utilità perseguendo solo interesse e benessere individuale è stato empiricamente smentito: già a partire dai 14 mesi di età si possono osservare comportamenti cooperativi e altruistici senza che questi siano seguiti da ricompense o ricavi personali come reputazione o reciprocità e gli stessi comportamenti sono presenti nei primati più vicini all'uomo (Warneken e Tomasello, 2009); quando provano empatia, le persone mettono in atto comportamenti puramente altruistici che non rispondono a regole di bilancio su base individuale e prestano aiuto anche quando sarebbe conveniente scappare (Batson et al., 1989); esiste un'avversione istintiva nei confronti delle disuguaglianze, più forte anche del proprio interesse personale dimostrata sperimentalmente con paradigmi come quelli dell'ultimatum game, del dictator game e altri (Fulvimari, 2011); vi sono evidenze econometriche da cui si evince che sono in pochi a manifestare un grado elevato di avversione ma che comunque si tratta di una reazione diffusa, seppur legata a variabili socio-demografiche (ibidem). Si può quindi concludere che seppur l'uomo non sia intrinsecamente buono non è nemmeno quel cinico freddo calcolatore descritto dal paradigma neoliberista. Anzi, potrebbe essere il sistema di mercato stesso ad inibire il ragionamento morale a causa della mercificazione di ogni area della vita che spinge a concentrare la cognizione sul calcolo del guadagno: Beattie (2019), rifacendosi ad altre ricerche scrive che: quando le scelte morali sono presentate come acquisti di mercato piuttosto che come decisioni individuali, le considerazioni morali peggiorano; che l'esperienza dell'interazione con il mercato abbassa la preoccupazione sociale e che il solo studio dell'economia all'università produce atteggiamenti morali "sviliti".
- b) Sul fatto che l'uomo non sia un rapido elaboratore sempre razionale e coerente ci sono certezze provenienti dall'economia comportamentale e dalle scienze cognitive ormai da diversi decenni, raccolte in importanti saggi come "pensieri lenti e veloci" (Kahneman, 2012) e "Nudge. La spinta gentile" (Thaler e Sunstein, 2014): la razionalità umana è limitata da fattori esperienziali che interferiscono con il processo decisionale e si intersecano con una molteplicità di limiti cognitivi, temporali, emotivi e affettivi. Quando le persone comuni devono compiere delle scelte importanti in ambito professionale o accademico non sono in grado di analizzare tutti i possibili corsi d'azione e di scegliere in base ad un'analisi costi-benefici sul lungo termine ma si orientano verso le opzioni più salienti secondo principi che non seguono quasi mai la razionalità assoluta e che sono a loro volta influenzati da variabili contestuali già citate, come le relazioni familiari, le aspettative degli insegnanti, i pregiudizi di classe, di genere, di etnia e via discorrendo. Per questa ragione, la convinzione

che in un sistema sociale complesso tutte le decisioni importanti vadano lasciate all'autonomia degli individui è semplicemente folle: in questo modo si avvantaggerà sempre chi è già avvantaggiato e si lascerà indietro chi è già agli ultimi posti e la disuguaglianza crescerà sempre di più. Bisognerebbe, almeno per i servizi essenziali come educazione e sanità, fornire dei supporti materiali e orientativi - ordinari e non di emergenza - che consentano alle persone di scegliere in modo veramente libero e non limitato dalle condizioni contestuali e materiali.

- c) L'idea che l'uomo agisca naturalmente e universalmente secondo questi principi è decisamente etnocentrica e ovviamente falsa. Urbina e Ruiz-Villaverde (2019) lo riassumono nel loro articolo quando parlano della critica da parte dell'antropologia economica verso il neoliberismo e spiegano che storicamente la maggior parte delle società non hanno seguito un modello capitalistico; che esistono società basate sul dono; che le strutture sociali, religiose o cerimoniali non sono esogene all'individuo.

Fortunatamente, a fronte delle numerose evidenze accumulate dall'economia comportamentale, sembra che il ruolo del modello dell'homo oeconomicus nel suo significato originale si stia riducendo nell'economia contemporanea (Brzezicka e Wisniewski, 2014). Purtroppo si osservano ancora molte resistenze e tentativi di minimizzazione, reinterpretazione e manipolazione delle conoscenze prodotte (Etzioni, 2011). Sempre Etzioni (2011) sostiene che una delle ragioni principali per cui il paradigma neoclassico è ancora dominante, nonostante le convincenti critiche da parte di economisti stimati e premi Nobel, è che non esiste un paradigma alternativo e non si può battere un paradigma, anche se imperfetto, con niente.

Si conclude allora augurando la graduale costruzione di un nuovo paradigma, di cui la psicologia dell'orientamento deve farsi carico promuovendo la visione di un essere umano che sia sapiens per davvero e quindi previdente, lungimirante, generoso e solidale. Per fare ciò è necessario liberare l'orientamento dalle catene del riduzionismo e avere il coraggio di sostenere forme di attivismo in difesa dei diritti umani e di un futuro migliore per tutti (Soresi e Nota, 2020).

### ***Meritocrazia***

Uno dei risultati più ambigui derivati dall'applicazione dei principi ideologici del neoliberismo è l'idea che le persone rivestano una determinata posizione grazie alle proprie capacità individuali di intelligenza e impegno. Ambiguo perché a prima vista la meritocrazia suona piuttosto bene: si presenta come un tipo di regime fondamentalmente equo, che offre a tutti la stessa opportunità di salire la scala economica, sociale e politica (Rottenberg, 2018). Ad uno sguardo più attento però si nota che in questo modo si legittimano sfruttamento e disuguaglianza: l'ideologia neoliberista, infatti, promuove l'indifferenza verso la difficile situazione dei poveri fino ad arrivare a trattarli come responsabili della propria condizione, e così facendo scagiona le istituzioni e gli accordi politici, economici e sociali che alimentano le disuguaglianze (Azevedo et al., 2019).

Pur nascendo nell'ambito di una critica verso un sistema elitario che naturalizza le ingiustizie sociali, diventa a partire dagli anni '70 un concetto positivo che psicologi e sociologi hanno contribuito in parte a costruire e con i mutamenti politici degli anni '80 si trasforma in un sistema sociale ideale che si adatta perfettamente ai principi individualistici del paradigma neoliberista e viene sfruttato dai politici per spiegare la distribuzione ineguale di reddito, ricchezza e successo (Trevisan et al., 2022). Da ideale esterno evolve in credenza generalizzata, introiettata e riprodotta da ogni cittadino. Oggi sappiamo, attraverso i risultati di ricerca, che l'adesione ideologica al concetto di meritocrazia si associa alla legittimazione delle disuguaglianze: Batruch et al. (2022) attraverso quattro studi - che comprendevano l'uso di metodi correlazionali, sperimentali e di indagine su dati - hanno dimostrato che la credenza nella meritocrazia scolastica conduce a percepire minore senso di ingiustizia, a credere che le gerarchie siano giuste e che non sia importante intervenire politicamente per ridurre le disuguaglianze. Utilizzando metodi trasversali e sperimentali, Hoyt et al. (2021), hanno trovato risultati analoghi esternamente al contesto scolastico e scoperto che la credenza negli Stati Uniti come di un Paese meritocratico si associa alla colpevolizzazione delle persone in stato di povertà e predice gli atteggiamenti negativi nei loro confronti. La relazione tra la fede nella meritocrazia e la giustificazione delle disuguaglianze assume un andamento paradossale, per cui accade che più una società è diseguale e più è probabile che i suoi cittadini spieghino il successo in termini meritocratici escludendo il ruolo di fattori non meritocratici come la ricchezza e le connessioni famigliari di una persona (Mijs, 2019).

E' ovvia l'importanza di contrastare nepotismo e raccomandazioni per mezzo di un sistema che riconosca le capacità soggettive come metro di misura per l'assegnazione di ruoli di potere ma

questa ambizione deve associarsi alla piena e assoluta consapevolezza dell'interazione tra persona e variabili sociali nonché alla conoscenza dei possibili bias di pensiero che subentrano nella costruzione di credenze disfunzionali sulla meritocrazia. Alcuni di questi potrebbero essere la *credenza in un mondo giusto* che porta a credere che le persone meritino ciò che realmente ottengono; la *discrepanza attore-osservatore*, responsabile della tendenza ad attribuire i propri comportamenti a fattori situazionali e quelli altrui a fattori disposizionali; *l'euristica della disponibilità* che porta a selezionare pochi esempi funzionali alla propria credenza e a generalizzarli.

Qui non si tratta di negare il valore dell'impegno personale ma solamente di saper analizzare le situazioni per quello che realmente sono e promuovere di conseguenza una visione scientificamente più valida e completa che smetta di giustificare la guerra tra gli individui e inizi a sostenere un patto di alleanza, inclusione e solidarietà libera da paternalismi.

Con questo terzo punto si ritiene di aver fornito un quadro sufficientemente completo della cornice socio-culturale entro cui nascono ed evolvono i fenomeni più specifici e inerenti al mercato del lavoro che di seguito si analizzano sinteticamente.

### **3. SVILUPPO TECNOLOGICO E QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE**

Secondo il fondatore del World Economic Forum (WEF) Klaus Schwab, oggi ci troviamo all'interno di una quarta rivoluzione industriale, portatrice di radicali cambiamenti e sfide che vengono descritti nel libro omonimo (2016). Tale rivoluzione è una conseguenza di quella informatica iniziata negli anni '60 ed è caratterizzata dall'uso diffuso di Internet e dallo sviluppo simultaneo di tantissime innovazioni nei settori più disparati. Quelle individuate dall'autore si basano sulla ricerca dei gruppi di esperti interni al WEF e comprendono numerosi megatrend: *veicoli autonomi, stampa 3D, robotica avanzata, nuovi materiali, internet delle cose e web 3.0, blockchain, economia on demand, big data e relativi utilizzi in ambito genetico, medico, biologico, giuridico e gestionale.*

I potenziali esiti positivi sono immensi e utilissimi ma non esenti da possibili effetti negativi sul mercato del lavoro. In questo caso si parla di *disruptive innovation* ed è prevista la parziale o totale automatizzazione di diverse occupazioni non rimpiazzate da nuovi posti di lavoro a causa dei progressi digitali, che aumentano i livelli di produttività senza creare nuovi prodotti: in questo modo la richiesta di manodopera diminuisce e la forza lavoro viene sostituita.

Rispetto alle rivoluzioni industriali del passato è prevista, per i prossimi dieci o venti anni, la distruzione di molti più lavori di quanti ne saranno creati e una polarizzazione maggiore tra lavori low-skilled e lavori high skilled. In tal senso, l'occupazione aumenterà negli ambiti professionali intellettuali e creativi altamente retribuiti e nei lavori manuali con bassa remunerazione, mentre diminuirà per attività mediamente retribuite che riguardano mansioni routinarie come hostess, corrieri, commercialisti... Le possibili conseguenze sono facilmente immaginabili: aumento delle disuguaglianze e necessità di competenze specifiche e trasversali per riuscire ad accedere ad un lavoro dignitoso. Tralasciando le considerazioni etiche sull'importanza di intervenire politicamente affinché la dignità non sia appannaggio di pochi ma garanzia per tutti, si elencano qui di seguito le possibili aree di intervento della psicologia del lavoro e di quella dell'orientamento. Esse corrispondono alle competenze individuate da Trenerry et al. (2021) nella loro rassegna come quelle da possedere per affrontare efficacemente la rivoluzione digitale: *formazione continua; competenze digitali estese a pacchetti software e strumenti digitali; competenze tecniche-specifiche di programmazione e analisi dei dati; comunicazione; problem-solving; apertura al cambiamento; volontà di apprendere; abilità interpersonali*. A queste si aggiungono competenze psicologiche come *resilienza e adattabilità*.

In un articolo dello stesso anno, l'istituto McKinsey ha svolto un lavoro molto approfondito dal quale sono state identificate 56 competenze chiave che sono già oggi associate a una maggiore probabilità di occupazione, redditi più elevati e soddisfazione sul lavoro (Dondi et al., 2021). Nel report "Previsione delle competenze: tendenze e sfide per il 2030" sono affrontate le medesime preoccupazioni circa la polarizzazione del mercato del lavoro e la domanda di competenze sempre più tecniche oltre a quelle sociali e culturali (Cedefop, 2018). L'indagine OCSE sulle prospettive future delle competenze parla, all'interno del capitolo due, di come la digitalizzazione sta cambiando il mondo del lavoro e le competenze richieste per svolgerli le quali sono suddivise in tre differenti aree: *digitali*: uso di dispositivi e tecnologie; *cognitive e meta-cognitive*: pensiero critico e creativo, auto-apprendimento, auto-regolazione; *sociali ed emotive*: empatia, autoefficacia, responsabilità e collaborazione (OECD, 2019).

Nel complesso, si può riconoscere il sostanziale accordo tra i ricercatori e le principali istituzioni circa l'importanza di rispondere alla rivoluzione digitale con il potenziamento di capacità psicosociali; a questo proposito potrebbe essere determinante il ricorso alla psicologia dell'orientamento quale materia in grado di aiutare le persone a svilupparle, ma soprattutto in grado di creare contesti sociali migliori e più favorevoli allo sviluppo umano. Seguono nei paragrafi successivi le spiegazioni degli altri cambiamenti in atto.

#### 4. FLESSIBILITÀ E DEREGOLAZIONE:

*no-standard works, precarietà e lavoro povero*

Secondo il rapporto dell'ILO “*no standard employment around the world*” (2016), gli sviluppi tecnologici insieme alla deregolazione del mercato del lavoro il cui scopo era quello di renderlo più flessibile e quindi sensibile alla crescita, unitamente ad altri fattori tra cui il declino della sindacalizzazione e della contrattazione collettiva, hanno determinato uno spostamento da un'occupazione standard a una no-standard. Quest'ultima comprende un gruppo di accordi di lavoro privi delle importanti tutele per i lavoratori che erano offerte in passato e si articola in quattro grandi categorie: 1) temporaneo; 2) part-time; 3) interinale; 4) rapporti di lavoro mascherati e lavoro autonomo dipendente.

La deregolazione delle politiche in materia di protezione dell'occupazione è l'espressione della richiesta di maggiore flessibilità da parte dei mercati del lavoro che accusavano la legislazione di ostacolare, con la sua rigidità, la crescita economica (Rubery e Piasna, 2016). Il significato che nella ricerca psicosociale ha assunto il termine “flessibilità” è plurale e si riferisce a differenti aspetti: geografica; temporale; tecnologica; contrattuale; funzionale; spazio-temporale. Tutte insieme determinano effetti diretti e indiretti sulla vita professionale (Sarchielli e Fraccaroli, 2017). Il loro impatto è discusso alla fine del paragrafo in relazione al fenomeno della precarietà ma prima si fornisce una breve panoramica degli effetti del no-standard work sui lavoratori, e di un recente protagonista nella creazione di lavoro anomalo e flessibile: la gig-economy.

Secondo il succitato rapporto dell'ILO, queste nuove forme di occupazioni implicano una maggiore insicurezza per quasi tutti gli aspetti della condizione di lavoro: *Sicurezza dell'occupazione e transizioni nel mercato del lavoro*: maggiore probabilità di sperimentare periodi di inattività e disoccupazione; *Differenze salariali*: spesso queste nuove forme contrattuali si associano a penalizzazioni salariali che possono arrivare al 30% in meno; *Orari*: alcune di queste nuove forme contrattuali si associano a orari più lunghi e maggiore intensità di lavoro; a più lavori svolti contemporaneamente per compensare i bassi salari; ad un controllo limitato sull'orario di lavoro; *Sicurezza e salute*: maggiore rischio di lesioni, incidenti ed esiti negativi sullo stato psicofisico derivato da formazione e supervisione inadeguata, e percezione soggettiva di insicurezza del lavoro; *Sicurezza sociale*: accesso limitato alle coperture previdenziali; *Formazione*: minori opportunità di formazione da parte di aziende e agenzie; *Rappresentanza e altri principi e diritti fondamentali*: il legame più tenue con il luogo di lavoro rende difficile l'iscrizione ad un sindacato, anche per timore di ritorsioni.

Queste caratteristiche si manifestano in modo differenziato tra Paesi e tipi di lavoro e il loro impatto dipende anche dalla misura in cui l'impiego no-standard è volontario, oltre che da caratteristiche personali e nazionali del Paese in cui si risiede. La psicologia dell'orientamento può subentrare per facilitare la costruzione di quelle caratteristiche personali utili a porsi in modo proattivo nei confronti di un contesto altamente complesso; per affrontare le transizioni lavorative e facilitare l'occupabilità. Questi ultimi due termini rappresentano due campi di ricerca distinti che indicano rispettivamente “la mobilità tra spazi sociali, organizzazioni, campi di carriera, forme di contratti” e “le opzioni che gli individui hanno per realizzare le transizioni di carriera desiderate nel tempo all'interno o all'esterno del loro attuale lavoro o posizione”; tali concetti nel tempo si sono sovrapposti e oggi rappresentano un'area di intervento importante della psicologia che studia la cosiddetta “nuova era delle carriere” dove non esiste più un percorso idealizzato caratterizzato da transizioni prevedibili ma più modelli di carriera molto complessi in cui il singolo, e le sue competenze, sono gli attori principali (De Vos et al., 2021).

Un ulteriore importante cambiamento strutturale nei mercati del lavoro è costituito dall'affermazione della cosiddetta *gig-economy*. Fornirne una definizione corretta non è di immediata semplicità. Il dizionario Treccani ne parla come di un *modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo* ma in letteratura ci sono più definizioni con significati non sempre concordanti. Viene allora d'aiuto la rassegna di Watson et al. (2021) in cui partendo da 136 articoli hanno dedotto una definizione completa di gig-work basata su caratteristiche primarie e secondarie dei gig-worker. Quelle primarie sono tre e devono essere tutte presenti per poter parlare di gig-work, con cui in generale si intende un tipo specifico di lavoro all'interno di una più ampia gamma di accordi di lavoro non-standard. Esse sono:

- 1) *Assenza di stipendio*: i pagamenti sono basati su progetti
- 2) *Temporaneità*: ogni prestazione fornita è un progetto singolo e termina quando è portata a termine
- 3) *Flessibilità*: è il singolo lavoratore che decide quando, come e quanto lavorare

Le caratteristiche secondarie si distinguono dalle prime perché sono comuni a molti gig-worker ma non a tutti. Alcune di queste possono essere presenti in lavoratori che però non vengono considerati “gig” se non soddisfano tutte e tre le caratteristiche primarie. Quelle secondarie sono:

- 1) *Uso di piattaforme online*: il lavoro è facilitato utilizzando una rete digitale per connettere i lavoratori ai consumatori.

- 2) *Crowd Work*: si tratta della messa a disposizione di risorse o proprietà personali per svolgere un lavoro diretto a una folla anonima. Prevede l'uso di un'app che serve per identificare le persone con un bisogno specifico: es. *Airbnb*
- 3) *Lavoro da remoto*: non in tutti i casi, per esempio un autista di Uber deve essere fisicamente presente; inoltre ci sono anche lavoratori tradizionali che svolgono lavoro da remoto.
- 4) *Uso di un'agenzia intermediaria*: viene utilizzata un'agenzia per connettersi con clienti e consumatori che però non li impiega nel senso tradizionale del termine.

I lavoratori no-standard si differenziano dai gig-worker perché non sono necessariamente tali, come per esempio i lavoratori contingenti e i lavoratori autonomi che lo diventano solo se soddisfano tutte e tre le caratteristiche primarie. Ci sono poi due altre categorie che rientrano certamente nella gig-economy: la platform-economy e la sharing-economy. La prima comprende lo scambio tra un servizio prodotto e il denaro dell'acquirente, per mezzo di una piattaforma digitale. La seconda si basa sul modello peer-to-peer e consiste nella condivisione di beni con l'aiuto della tecnologia.

L'effetto della gig-economy sui lavoratori non è da pensare in senso necessariamente negativo e i potenziali benefici non mancano. Come dimostra una ricerca dell'ILO, il crowd-work e il lavoro on-demand, facilitano l'incontro tra domanda e offerta e creano opportunità di lavori flessibili e accessibili (De Stefano, 2016). Un articolo molto citato pubblicato sulla rivista europea del lavoro, parla di "benefici importanti e tangibili per una serie di lavoratori" tipo l'accesso a mercati lontani, possibilità di combinare il lavoro salariato con il lavoro di cura e in alcuni casi l'aumento di competenze (Graham et al., 2017). Entrambe le pubblicazioni non nascondono però gli aspetti negativi: forme di lavoro invisibile, trasferimento del rischio, elusione dei minimi contrattuali, controllo del lavoro e "lavoro a cottimo", decisione unilaterale della modifica delle condizioni di lavoro e del pagamento, limitazione della libertà sindacale. Anche l'articolo di Watson et al. (2021) descrive i rischi della gig-economy, lo fa da un punto di vista strettamente psicologico utilizzando come riferimento il modello Job-Demand-Resources e differenziando domande e risorse per tipologia di gig-worker. Ne risulta che i gig-workers digitali, rispetto a quelli tradizionali, sono tendenzialmente più esposti a: alienazione, overqualification e minore supporto sociale. Una rassegna fondata su un rapporto redatto in ambito Canadese e la peer-review sul tema, ha concluso che alcuni gruppi sociali vulnerabili sono sovrarappresentati nella gig-economy basata sulle piattaforme e che ci sono rischi sanitari e sociali per chi svolge questo tipo di lavori derivanti da: precarietà, scarsa opportunità di

crescita, bassi salari, insicurezza, corsa al ribasso della retribuzione, sorveglianza da parte delle aziende, sistema di valutazione e scarsa interazione (Bajwa et al., 2018).

Un aspetto decisamente comune ai gig-work digitali o tradizionali e alle varie tipologie di non-standard work è quella che soresi e nota (2020) all'interno del capitolo due chiamano "la minaccia della precarizzazione" e che articolano in quattro dimensioni caratterizzanti: a) *insicurezza nella continuità del rapporto di lavoro*: rischio di perdere il lavoro e incertezza nel lungo termine; b) *salario insufficiente o remunerazione discriminatoria*; c) *deterioramento del rapporto di lavoro e vulnerabilità*: scarsa capacità di esercitare un controllo su una serie di dimensioni lavorative come orario, prestazioni, promozione, salario...; d) indebolimento della protezione sociale: scarsa protezione da licenziamenti, discriminazione, disoccupazione, infortunio, pensione.

All'interno dello stesso capitolo sono anche riassunti alcuni risultati di ricerca circa le conseguenze a livello individuale. Tra questi figurano *effetti sulla salute*: isolamento sociale e sintomi depressivi con conseguenze sul piano fisico causate dallo stress; ed *effetti sul percorso professionale*: impossibilità di pianificazione della carriera, accettazione di posizioni non dignitose, avversione nei confronti del contesto lavorativo e perdita degli aspetti più significativi del lavoro come il riconoscimento sociale e lo sviluppo personale.

Non sorprende che a fare le spese maggiori di tutto questo siano i gruppi più emarginati, cioè quelli che vivono la precarietà sulla propria pelle e in conseguenza delle informazioni negative che assorbono dall'ambiente sociale sviluppano percezione negativa del proprio futuro, restrizione delle aspettative professionali e disinvestimento nella formazione. Un report pubblicato dall'agenzia europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro mostra che i gruppi più esposti alla precarietà (part-time involontari; contratti a termine; lavoratori autonomi) sono anche quelli più a rischio di cadere in quella condizione che viene chiamata "in-work poverty" e che è associata, seppur con le dovute differenze tra Paesi e SES, ad una serie di outcomes negativi: minore soddisfazione per la vita; livelli più bassi di benessere mentale; sentimenti di esclusione sociale; difficoltà a creare relazioni (Eurofound, 2017).

Flessibilità e deregolazione non sono negative in assoluto, a preoccupare, da un punto di vista psicologico, è la totale assenza di tutele per i gruppi più vulnerabili. A questo proposito la psicologia dell'orientamento si colloca in mezzo tra società e persone per rendere più accessibili le prime e più reattive le seconde. Seguono ancora poche riflessioni sui processi macrosistemici prima di passare al secondo capitolo.

## 5. LA CRISI DEI SINDACATI

Le sfide che le organizzazioni sindacali hanno dovuto affrontare nell'ultimo quarto del ventesimo secolo sono numerose. La diffusione delle forme di lavoro no-standard ha reso più difficile una partecipazione sindacale già resa fragile da altri fenomeni: *il declino dell'industria manifatturiera e la privatizzazione dei servizi pubblici*, entrambi luoghi di crescita e affermazione dei movimenti sociali; *la globalizzazione* che ha reso difficile regolamentare il lavoro entro i confini nazionali; *la deriva politica verso destra* che ha indebolito i partiti socialdemocratici. Il risultato è un evidente declino quantitativo delle forze sindacali in gran parte dei paesi industrializzati che in alcuni Stati ha toccato il picco del 50% e che si è tradotto in un calo delle risorse finanziarie e del potere di contrattazione (Bernaciak et al., 2014).

Questa disaffezione verso le organizzazioni collettivistiche di rivendicazione dei diritti dei lavoratori dovrebbe interessare tutta la società civile visto che la loro importanza è tale da essere sancita nella Dichiarazione dei diritti umani che all'articolo 23 recita "Ogni individuo ha il diritto di formare e aderire ai sindacati per la protezione dei suoi interessi". La psicologia dovrebbe rivendicare questo principio fondamentale perché i benefici psichici associati alla partecipazione sindacale non sono indifferenti. Carriere (2020), pur lamentando "un corpo di ricerca sorprendentemente piccolo sul tema", li ha raccolti in un suo articolo: aumento del senso di connessione sociale, fiducia e fratellanza; maggiore autonomia e autostima; maggiore coesione e apprezzamento dei colleghi; sostegno alle minoranze; maggiore impegno politico e cittadinanza attiva. A questi risultati si aggiungono quelli di Reynolds e Buffel (2020) che correlando la densità sindacale ai sintomi depressivi hanno verificato che nei paesi a più alta densità sindacale gli individui hanno meno sintomi depressivi anche tenendo in considerazione reddito, istruzione e tipo di lavoro; ciò è vero indipendentemente dallo status di membro e rimane vero anche al variare della densità, probabilmente a causa dell'effetto duraturo sulle condizioni e relazioni di lavoro create.

Fortunatamente i movimenti sindacali si stanno riorganizzando secondo modalità che vengono descritte sia nell'articolo di Carriere (2020) che nel report di Bernaciak et al. (2014) e che hanno a che fare principalmente con: il riorientamento su questioni attuali, la collaborazione con gruppi non governativi e organizzazioni di consumo; la solidarietà internazionale.

## 6. AUMENTO DELLE DIVERSITÀ

Parlare di diversità sul posto di lavoro è tutt'altro che semplice. Guillaume et al. (2013), osservando la letteratura sul tema, ne parlano come di un qualsiasi attributo che possa evocare la percezione di una diversità tra due persone ma notano anche la quasi infinità del numero di attributi da cui potrebbero scaturire percezioni di questo tipo che comprendono, ma non si limitano a, disabilità; genere; orientamento sessuale; competenze ed esperienze; età, etnia, religione, valori, atteggiamenti, personalità, stato civile.

Sulla base di queste indicazioni sono state scelte le dimensioni seguenti di cui si fornisce una breve panoramica allo scopo di comprendere come l'aumento della complessità comporti nuove vulnerabilità a cui specifici gruppi sono più esposti di altri e delle quali la psicologia dell'orientamento deve occuparsi in un'ottica di promozione personale e di uno sviluppo più consapevole delle ambizioni professionali:

**Cambiamenti demografici:** la popolazione mondiale sta invecchiando rapidamente mentre la speranza di vita aumenta. Ciò comporta un vuoto demografico nella parte giovanile della forza lavoro e una convivenza forzata tra diverse coorti generazionali che potrebbe portare a conflitti imputabili a diversi stili di vita, scopi e atteggiamenti. I cambiamenti nella demografia possono anche alterare la domanda di una particolare occupazione, per esempio nel settore della cura. (Sarchielli e Fraccaroli, 2017).

**Genere:** Includere la dimensione di genere nella sezione sulle diversità non è propriamente corretto da un punto di vista concettuale perché il genere femminile non costituisce una forma di diversità ma esattamente la metà della popolazione che però storicamente si è vista negare la possibilità di partecipazione al mondo sociale. Se ne parla qui allora in riferimento alle minori opportunità offerte in ambito educativo e lavorativo. Guardando alla situazione Europea (European Commission, 2021) si può dire che i tassi di occupazione delle donne sono aumentati ma rimangono importanti disuguaglianze: sono sottorappresentate nel mercato del lavoro nonostante le qualifiche più elevate; sono costrette al part-time involontario e alla gestione del lavoro di cura e assistenza non retribuito interno alla famiglia; guadagnano meno a parità di mansione; faticano a raggiungere posizioni manageriali. Alla base di questa disuguaglianza vi sono numerose spiegazioni che verranno riprese nel capitolo due.

**Migrazioni:** I lavoratori migranti nel mondo sono 169 milioni e contribuiscono in modo importante alle economie, nonostante questo la migrazione è frequentemente associata a pratiche di abuso (e mancato rispetto dei diritti fondamentali) che portano a forti disuguaglianze: stipendi inferiori a quelli dei connazionali, mancato riconoscimento delle

competenze, sovrarappresentazione nei settori primari e della cura, maggiore esposizione a contratti di lavoro no-standard (ILO, 2020).

**Disabilità:** A partire dal 2006 le persone con disabilità sono sempre più considerate cittadini titolari di diritti cui spettano pari opportunità nella formazione, nell'impiego e nell'occupazione (ILO, 2015). Questo ha portato a una serie di politiche e proposte di inclusione ma al momento sono ancora assenti dei dati adeguati e comparabili circa la situazione occupazionale delle persone con disabilità. Dai pochi risultati presenti si possono trarre alcune sommarie conclusioni: hanno un tasso di occupazione basso e quando non sono disoccupati sono coinvolti in contratti part-time o lavori poco pagati con scarse prospettive di promozione (Ibidem).

**Minoranze sessuali:** I dati della EU-LGBTI survey riferiscono che il 21% delle persone intervistate si è sentito discriminato nella ricerca di un lavoro o sul luogo di lavoro nei 12 mesi precedenti all'intervista, questa percentuale sale al 35 e 32% nel caso delle persone trans e intersessuali. Questa percentuale ovviamente varia tra paesi ed è più alta tendenzialmente nei paesi del sud ed est Europa (FRA, 2020). In Italia, all'interno di un campione di 21mila persone unite in unione civile, il 26% ritiene che il proprio orientamento sessuale l'abbia svantaggiata nel corso della vita lavorativa e il 40,3% dichiara di evitare di parlare della propria vita privata e di parlare del proprio orientamento sessuale (ISTAT, 2022). Una ricerca quantitativa e qualitativa su oltre 2000 dipendenti di organizzazioni da tutto il mondo, compiuta dall'istituto McKinsey riporta risultati simili: le persone LGBTQI+ sul luogo di lavoro hanno difficoltà a fare coming out, segnalano più ostacoli all'avanzamento, riferiscono microaggressioni come commenti dispregiativi e battute e si sentono più isolate (Bailinson et al., 2020).

Tutte le condizioni appena descritte sono in aumento nel mondo del lavoro per via del crescente interesse verso il tema dell'inclusione, ma se non adeguatamente affrontate rischiano di trasformarsi in ostacoli allo sviluppo professionale. La loro considerazione è importante nell'ambito di una discussione sui fattori situati a livello macrosistemico perché la differenza in questi casi è fatta anche dalla cultura, che includendo o escludendo, può stimolare o limitare la crescita delle ambizioni di ciascuno.

## 7. CAMBIAMENTO CLIMATICO

Nell'ultima sezione prima della conclusione di questo capitolo l'attenzione viene rivolta a uno degli aspetti che Chatzichristou e Arlumani hanno trattato nel loro capitolo sul mercato del lavoro nel 21esimo secolo all'interno del libro *Handbook of Career Development: International Perspectives* (Arlumani et al., 2014).

Siccità, inondazioni e alte temperature causano danni significativi alle economie locali e regionali, sconvolgono il corso della vita e colpiscono le popolazioni locali, soprattutto quelle più povere, che risentono maggiormente dei cambiamenti ambientali e degli eventi estremi.

Questo ovviamente modifica il mercato del lavoro sotto più punti di vista: *aumento del flusso migratorio* dovuto ai "rifugiati climatici"; *ridefinizione di alcuni settori economici*, per esempio potrebbero esserci impatti sul settore turistico e agricolo e ciò potrebbe costringere a ripensare le forme di business ma anche causare disoccupazione; *scarsità delle risorse*: sta portando alla richiesta di investimenti economici per la ricerca in fonti rinnovabili e gestione efficace dell'emergenza climatica.

Tutto questo ovviamente, concludono gli autori, ha delle importanti ricadute in termini di orientamento perché diventa importante allineare lo sviluppo delle ambizioni professionali con le questioni ambientali e agire per affinare la sensibilità dei giovani ma anche quella dei lavoratori affermati perché, effettivamente, la sopravvivenza del nostro pianeta è direttamente legata al modo in cui vengono praticate le carriere.

## **CAPITOLO SECONDO**

### **L'INCLUSIONE DEI CONTESTI NELLA PSICOLOGIA DELL'ORIENTAMENTO**

Se nel primo capitolo lo scopo è stato quello di comprendere ruolo e funzioni dei contesti nella costruzione delle ambizioni professionali, qui nel secondo l'attenzione viene rivolta al modo in cui la psicologia dell'orientamento si è evoluta nel corso del tempo per rispondere ad esigenze sempre più complesse e mutevoli fino ad arrivare alla moderna psicologia dell'orientamento, definita nel volume di Soresi e Nota (2020) come un campo di teorie e interventi finalizzati alla promozione di inclusione, sostenibilità e giustizia sociale.

In accordo con lo stesso volume, l'origine dell'orientamento è riconducibile all'ingegnere statunitense Frank Parsons che a inizio 900 apre il *vocational bureau*: un servizio di orientamento che si proponeva di abbinare le persone ai posti di lavoro disponibili attraverso un matching tra caratteristiche psicofisiche dei candidati e proprietà delle mansioni da svolgere. Le sue idee vengono implementate e operazionalizzate dallo psicologo John J. Holland secondo cui è necessario favorire una relazione adattiva tra individuo e suo ambiente di vita e lavoro mediante il soddisfacimento delle caratteristiche individuali soggettive, le quali sono immaginate come stabili nel tempo. Questa idea si concretizza nel modello RIASEC: un modello esagonale che descrive le diverse professioni sulla base della combinazione di sei indicatori: *realistic, investigative, artistic, social, enterprising, conventional*. Ciascun indicatore corrisponde a un tipo di personalità e l'obiettivo dell'orientamento consiste nel trovare il giusto incastro tra persona e lavoro. Contemporaneamente a Holland, lo studioso Donald Super sviluppa la prima teoria evolutiva dello sviluppo professionale che considera l'individuo come un soggetto dinamico la cui soddisfazione lavorativa dipende da numerosi fattori contestuali e da caratteristiche psicologiche che però sono immaginate come suscettibili di cambiamento e implementabili nel tempo.

Attingendo ai lavori di Super, Holland e altre teorie precedenti, Savickas sviluppa nel 2002 la career construction theory (Sharf, 2013). Si tratta di una prospettiva di tipo costruttivista poi evoluta nell'approccio del Life Design che si basa sulla costruzione di una visione di carriera attraverso l'uso di storie in quattro fasi: costruzione, decostruzione, ricostruzione e co-costruzione (ibidem). Con costruttivismo si fa riferimento ad un processo di costruzione del sé che può essere cognitivo (*costruttivismo*) o sociale (*costruttivismo sociale*) ma che talvolta può essere inteso come processo generico indicato dal termine plurale di "*costruttivismi*"

(McMahon, 2014). Questa visione riesce a spiegare con più facilità i processi complessi e dinamici di una società in rapido cambiamento rispetto alle precedenti teorie sostenute da una visione logico-positivista e dalla sua influenza sono derivati una serie di sviluppi teorici (ibidem). Quelli qui considerati sono quelli che Briddick e Sensoy-Briddick (2017) hanno definito come paradigma e promessa della moderna psicologia dell'orientamento: il Life Design e la Psychology of Working Theory il cui sviluppo si associa al tema del Decent Work. Entrambi sono alla base del laboratorio "CONoscere il presente per immaginare un FUTuro Sostenibile e Inclusivo" discusso nel terzo capitolo e successivamente alla loro esposizione, l'ultimo paragrafo viene dedicato al paradigma della psicologia della liberazione con lo scopo di approfondire il tema della giustizia sociale.

## **2.1 Il modello del Life Design**

Il Life Design (LD) rappresenta un cambio di paradigma che affronta l'instabilità e l'incertezza legate al mondo del lavoro e risponde alla crisi dei modelli e dei metodi nel campo dello sviluppo professionale con un metodo che non è in sostituzione dei precedenti ma cerca di migliorarli per rispondere meglio sia ai bisogni del cliente che al contesto sociale (Briddick e Sensoy-Briddick, 2017). Il ruolo centrale del contesto è ben riconoscibile nel principale tra i cinque presupposti di questo nuovo approccio - spiegato in un articolo, quello di Savickas et al. (2009), ormai citato da oltre 800 lavori - dove si immagina l'individuo come inscindibile dal suo ecosistema e formante con esso un'entità dinamica complessa, frutto di un'auto-organizzazione reciprocamente adattiva nel tempo. Gli altri presupposti sono:

- a) *“dalla prescrizione al processo”*: è necessario offrire supporto nei processi di decision making evitando di prescrivere soluzione e fornendo strategie di coping e sopravvivenza. Il consulente deve cioè assumere una metaprospettiva che includa competenze specifiche per l'analisi sistemica di processi complessi, dinamici e interattivi; questa conoscenza va comunicata in modo sintetico e semplice e deve aiutare non più a trovare la soluzione migliore ma a sviluppare strategie efficienti per la risoluzione di problemi e la pianificazione e progettazione di vita complessiva.
- b) *“dalla causalità lineare alla dinamica non lineare”*: la semplice conoscenza di attitudini e interessi non è sufficiente a determinare successo e sviluppo professionale, inoltre la loro stabilità non è fissa nel tempo e prevedere l'andamento delle carriere non è più possibile. Bisogna quindi sostituire la semplice sequenza diagnosi / indicazione / prescrizione, con un processo di co-costruzione di un progetto di vita.

- c) “*dai fatti scientifici alle realtà narrative*”: i metodi scientifici costruiti su test standardizzati e norme statistiche traducono realtà e percezioni soggettive in un linguaggio tecnico che alcuni clienti potrebbero non capire. E’ più utile concentrarsi sul modo in cui in cui vengono costruite e ricostruite le realtà soggettive e partire da queste per creare significati diversi che aprano a nuove prospettive e disegni di vita.
- d) “*dalla descrizione al modeling*”: Essendo i percorsi professionali qualcosa di esclusivamente individuale, il riferimento a risultati descrittivi ottenuti per mezzo di disegni sperimentali risulta poco appropriato. Sarebbe, piuttosto, utile l’uso di modelli complessi, già usati in altre discipline, al fine di prevedere configurazioni stabili di variabili emergenti piuttosto che ogni singola variabile di risultato.

Il Life Design (LD) si configura non solo come strumento di analisi ma anche di intervento, un intervento che deve essere olistico, preventivo, contestuale, durevole e in grado di potenziare tutti i fattori implicati nella soddisfazione lavorativa: speranza, ottimismo, resilienza, intenzionalità, riflessività, pensiero critico, capacità decisionali, senso di responsabilità, investimento professionale e career adaptability (Soresi e Nota, 2020). Quest’ultimo elemento è definito da Savickas (2013) come l’insieme delle risorse psicosociali utilizzate dagli individui per fronteggiare le sfide professionali e si articola in quattro dimensioni globali organizzate in un modello strutturale a tre livelli: al primo livello si trovano le quattro dimensioni; Il secondo comprende atteggiamenti, convinzioni e competenze che sostengono i comportamenti concreti di adattamento, ovvero il terzo livello.

Le dimensioni sono:

- 1) *Preoccupazione*: si intende la sensazione di importanza attribuita alla preparazione del proprio futuro. E’ sostenuta da atteggiamenti di pianificazione e ottimismo che promuovono l’impegno verso attività ed esperienze professionali. Al suo polo opposto si trova l’indifferenza per la carriera, che riflette apatia, pessimismo, assenza di progettualità.
- 2) *Controllo*: è la capacità di autoregolazione e organizzazione. E’ sostenuto da consapevolezza e capacità decisionale che spingono gli individui a impegnarsi maggiormente. La mancanza di controllo genera indecisione professionale che si manifesta come confusione, procrastinazione o impulsività.
- 3) *Curiosità*: si riferisce all’esplorazione del rapporto tra sé e il mondo del lavoro. Si basa sulla convinzione del valore dell’apertura verso nuove esperienze ed è fondamentale perché aumenta l’iniziativa ad informarsi sui tipi di lavoro e sulle opportunità occupazionali. Quando manca, l’esito può essere una scarsa obiettività nelle scelte e irrealismo.

4) *Fiducia*: è un sentimento di autoefficacia riguardo alla propria capacità di seguire con successo il corso d'azione prestabilito per realizzare i propri interessi professionali. E' sostenuto da autostima, precedenti esperienze di successo e idee sul mondo e le persone. I comportamenti derivanti sono di spinta all'azione verso i propri obiettivi.

Lo sviluppo delle dimensioni procede a ritmi diversi, con possibili fissazioni e regressioni. Da ciò discendono differenti profili di adattabilità e se sono presenti ritardi o squilibri possono manifestarsi quei problemi che i consulenti di carriera diagnosticano come indifferenza, indecisione, irrealismo e inibizione. Per questo è molto utile misurare il loro sviluppo: in questo modo si riescono a comprendere gli antecedenti delle difficoltà di adattamento e si può agire per prevenire percorsi di sviluppo disfunzionali. Per misurare lo stato si utilizza la *Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)*, Savickas e Porfeli, 2012): si tratta di uno strumento sviluppato da un team internazionale di psicologi provenienti da 13 paesi che si compone di 24 item suddivisi in 4 aree - 6 per dimensione - ai quali i partecipanti rispondono utilizzando una scala che va da "non forte" a "molto forte". Per esempio il primo item chiede di valutare quanto si ritiene di essere abili nel pensare a come potrebbe essere il proprio futuro. Complessivamente, lo strumento dimostra una solida struttura fattoriale in tutti i contesti culturali (Ibidem).

Il CAAS non è l'unico strumento quantitativo in grado di misurare la *career adaptability*. Rottinghaus et al. (2017) ne descrivono altri due all'interno del loro capitolo in un libro dedicato al tema: il *Career Maturity Inventory-Adaptability Form* e il *Career Futures Inventory Revised*. Il primo è la revisione di uno strumento precedente e misura le componenti di preoccupazione, curiosità e fiducia dalle quali deriva la capacità di compiere scelte professionali ragionevoli. Il secondo valuta il modo in cui i clienti si impegnano nel processo di sviluppo della carriera e integra cinque fattori: capacità di autoriflessione e gestione intenzionale delle transizioni di carriera; convinzioni negative associate alla carriera; conoscenza del mercato del lavoro e delle tendenze occupazionali; percezione di sostegno emotivo e materiale; equilibrio tra sfera privata e lavorativa.

Il concetto di *adaptability* interagisce con altri fattori ugualmente importanti nella teoria del *Life Design*: *adaptation*, *adapting* e *adaptivity*. Questi rappresentano, in ordine: il *risultato* dell'evoluzione professionale, misurabile in successo, soddisfazione e sviluppo; la *messa in atto di comportamenti adattivi*, come padronanza dei compiti e gestione delle transizioni, di fronte a situazioni mutevoli; la *predisposizione al cambiamento*, definibile attraverso gli strumenti di misurazione della flessibilità cognitiva. Quando i soggetti hanno una buona predisposizione al cambiamento e possiedono alte risorse psicosociali (*adaptability*) diventano

più capaci di mettere in atto comportamenti adattivi ed è possibile osservare livelli di adaptation più elevati (Savickas e Porfeli, 2012).

L'insieme delle caratteristiche indicate rende piuttosto prevedibili gli obiettivi che ogni intervento di carriera basato sul Life Design deve raggiungere. Savickas et al. (2009) li descrivono e di seguito si riportano i punti essenziali di ciascuno di essi:

- *Potenziamento dell'adaptability*: incremento delle 4C (concern-control-curiosity-confidence, precedentemente spiegate come fiducia, controllo, curiosità, preoccupazione) e dell'impegno verso i propri progetti di vita piuttosto che verso un lavoro in particolare.
- *Potenziamento della narratability*: facilitare la costruzione di un'identità soggettiva in riferimento ai temi di vita, alla personalità e alle risorse personali, incoraggiando a cercare dei modi per realizzare le proprie aspettative.
- *Potenziamento dell'activity*: promuovere l'impegno verso attività che si percepiscono come correlate alle aspettative future.
- *Potenziamento dell'intenzionalità*: favorire la ricerca di significati attraverso la riflessione e la revisione continua secondo un'idea che promuova non una decisione professionale ma un impegno che tenga conto del significato attribuito a esperienze, ricordi e aspirazioni.

Gli interventi per raggiungere questi obiettivi si intersecano con gli altri obiettivi dell'orientamento - inclusione, sostenibilità e giustizia sociale -, possono essere individuali o di gruppo e realizzabili su più livelli (Soresi e Nota, 2020): a *livello micro* è possibile, in aggiunta a quanto descritto in precedenza, aiutare le persone ad acquisire capacità di analisi sociale e competenze per intraprendere azioni individuali o collettive volte al cambiamento sociale e politico; a *livello meso* è possibile attivare programmi di formazione per insegnanti, alunni o datori di lavoro; a *livello macro* possono essere mosse denunce verso istituzioni e norme culturali che favoriscono oppressione ed emarginazione oppure sostenendo pubblicamente politiche attive del lavoro e forme di inclusione e uguaglianza.

Quello attuato e spiegato nel terzo capitolo è un esempio di intervento basato sul Life Design. Prima di giungere alla sua esposizione, si procede con la spiegazione di uno tra gli obiettivi centrali per cui è stato costruito e cioè quello di favorire un'idea di lavoro dignitoso all'interno di una riflessione sulle traiettorie professionali future.

## **2.2 Decent Work e Psychology-of-Working Theory**

Il concetto di Lavoro dignitoso, in inglese “Decent Work” (DW), viene esposto per la prima volta dal Direttore Generale dell’ ILO, Juan Somavia, nel corso di una conferenza internazionale durante la quale venne presentato il rapporto omonimo (ILO, 1999) che esplicita la volontà di garantire a tutte le persone un accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana. In generale un lavoro viene considerato dignitoso se garantisce: reddito equo; condizioni di lavoro sicure; pari opportunità per tutti; protezione sociale per lavoratori e famiglie; prospettive di sviluppo personale; integrazione sociale e possibilità di organizzazione ed espressione delle proprie preoccupazioni. Tali aspirazioni coincidono con l’obiettivo numero 8 dell’Agenda 2030 e sono in linea con l’articolo 23 della dichiarazione dei diritti umani e la carta dei diritti universali del lavoro.

Prevalentemente, il DW è misurato per mezzo di indicatori macroeconomici che considerano l’estensione e la disponibilità di lavoro dignitoso tra diverse regioni e Paesi del mondo e includono, per esempio, la proporzione del lavoro minorile, la discriminazione sui luoghi di lavoro, la libertà di associazione, le condizioni di lavoro ecc. Un tale approccio è però stato criticato da più parti (Duffy et al., 2017) perché poco sensibile agli indicatori della qualità della vita lavorativa, del punto di vista del lavoratore e delle dimensioni soggettive implicate nell’attività lavorativa sia dal lato delle aspettative, desideri e motivazioni sia da quello dei risultati e degli effetti sul benessere, sulla salute e sulle chances di integrazione sociale della persona. Per rispondere a questo problema, Duffy et al. (2017) hanno sviluppato uno strumento in grado di misurare questi indicatori di natura più individuale e basandosi sulla Psychology of Working Theory (PWT; Duffy et al., 2016) hanno creato la Decent Work Scale (DWS): un questionario composto da 15 item articolati in 5 sottoscale corrispondenti alle 5 componenti del lavoro dignitoso: (1) condizioni di lavoro sicure dal punto di vista fisico e interpersonale (es. assenza di abusi fisici, mentali o emotivi), (2) l’accesso all’assistenza sanitaria; (3) una retribuzione adeguata; (4) orari che consentano il tempo libero e il riposo; (5) valori organizzativi che integrino i lavori familiari e sociali. La versione finale del questionario è il risultato di uno studio preliminare nel quale sono stati testati un numero molto più ampio di voci provenienti da strumenti già esistenti da cui poi sono stati selezionati quelli più rappresentativi del costrutto analizzato.

La principale limitazione di questa prima scala consiste nella modalità self-report che potrebbe generare differenze nelle risposte tra persone appartenenti a classi sociali diverse: è possibile che individui marginalizzati siano più disposti ad accettare le proprie condizioni lavorative a

causa della mancanza di potere sul posto di lavoro. Nonostante ciò, la DWS ha dimostrato di essere una misurazione valida, efficiente ed affidabile, oltre che utile nei contesti clinici grazie alla possibilità di usare ogni sua componente in modo singolo per comprendere quali parti della vita lavorativa di una persona necessitano di essere migliorati e per promuovere il dialogo sulle tematiche dei diritti umani e della giustizia sociale.

Con questo primo lavoro è chiara la presenza intrinseca delle teorie psicologiche nel concetto di lavoro dignitoso, infatti come sostengono Blustein et. Al (2016), anche se l'Agenda relativa a questo obiettivo ONU non è formalmente integrata con la psicologia, è innegabile che la ricerca si è ampiamente focalizzata su vari aspetti del lavoro corrispondenti alla definizione di Decent Work. Alcuni esempi sono: la ricerca dei predittori del "fit" tra persone e lavori; la valutazione di indici come i valori soggettivi, gli interessi, la soddisfazione e la salute sul luogo di lavoro. Anche il riferimento teorico della DWS rientra tra questi.

Come accennato in precedenza, gli item dello strumento riportato, si basano sul costrutto teorico conosciuto come Psychology-of-Working Theory (PWT): una prospettiva, sperimentabile, che incorpora il concetto di giustizia sociale e lo collega alle più ampie tematiche che influenzano la distribuzione delle risorse e l'accesso ad un lavoro dignitoso; nel concreto cerca di identificarne gli antecedenti e le conseguenze, includendo fattori psicologici come il tipo di personalità, la career adaptability e la coscienza critica circa il ruolo di emarginazione e classe sociale. Nei successivi paragrafi vengono brevemente sintetizzati i punti salienti evidenziati da questa nuova teoria:

### **1. Gli antecedenti (o i vincoli) per l'accesso ad un lavoro dignitoso**

**Marginalizzazione.** Con questo termine si intende l'isolamento di una persona o un gruppo di esse in una posizione di minore potere all'interno della società. Esempi di questa condizione sono la classe sociale, le minoranze sessuali, le differenze di genere, persone con disabilità, migranti, minoranze etniche. Chi esperisce questa condizione, che può essere evidente o nascosta, è limitato nelle possibilità di sviluppo professionale e di accesso ad un lavoro che rispetti tutti i presupposti di un decent work, a causa del mancato investimento in istruzione secondaria; dell'assenza di connessioni con il mondo del lavoro e dei pregiudizi esistenti.

Una teoria in grado di spiegare l'effetto della marginalizzazione sugli outcomes professionali è la cosiddetta Social Cognitive Career Theory (SCCT; Lent, Brown e Hackett, 1994), i cui assunti sono utilizzati dalla PWT per spiegare il ruolo moderatore del supporto sociale nella riduzione dell'impatto dei vincoli contestuali. Nella SCCT le scelte professionali sono l'esito

di interessi personali derivanti in gran parte dall'intensità di autoefficacia e aspettative di risultato che si presentano come il prodotto di esperienze di apprendimento a loro volta derivanti da una combinazione di qualità personali, caratteristiche ambientali e risultati prestazionali. Tra gli interessi personali e le azioni intraprese per realizzarli si situano gli obiettivi che sono tanto più perseguibili quanto più sono chiari, specifici, sostenuti, dichiarati pubblicamente e supportati da altri significativi. La definizione degli stessi e delle seguenti azioni comportamentali è però mediata da influenze contestuali e condizioni di scelta tra cui spiccano le barriere professionali, definite da Ginevra e Nota (2010) come "la presenza o la percezione di condizioni ostacolanti il raggiungimento degli obiettivi formativi e lavorativi". Esse vengono distinte in barriere interne, quali ad esempio la scarsa fiducia in sé, la mancanza di motivazione; ed esterne, come la discriminazione di genere, la mancanza di supporto, il conflitto multiruolo. Possono presentarsi come fenomeni reali o percepiti ed essere distali, come per esempio i modelli culturali, o prossimali cioè operanti durante il processo di scelta, come per esempio la discriminazione effettiva (ibidem). In sostanza, la SCCT postula che gli interessi sono un predittore potente delle scelte quando le condizioni ambientali sono favorevoli, in caso contrario i propri interessi potrebbero essere compromessi a favore di considerazioni più pragmatiche o culturalmente accettabili (Lent, Brown e Hackett, 1994).

Nel caso delle differenze di genere, le principali barriere che le donne si ritrovano ad affrontare riguardano credenze stereotipate, fattori individuali comunque riconducibili a stereotipi di genere, pratiche organizzative e gestionali che sostengono forme di discriminazione: la combinazione di questi fattori limita il diritto soprattutto delle donne a trovare e mantenere un lavoro dignitoso (Annovazzi et al., 2018). Il risultato di ciò è una condizione di marginalizzazione che di anno in anno si riconferma nelle statistiche internazionali. Non a caso, un recente rapporto dell'OCSE (2017) titola "*il perseguimento dell'uguaglianza di genere – una battaglia in salita*" e parla di numerosi e persistenti gender gap: le donne sono sottorappresentate nel campo STEM; svolgono più spesso lavori part-time per paghe inferiori e in campi meno remunerativi; quando lavorano full time guadagnano mediamente il 15% in meno della controparte maschile; sono sovrarappresentate nel lavoro informale caratterizzato da scarsa protezione sociale e insicurezza; si occupano più degli uomini di lavori di cura e hanno una vita lavorativa più breve.

Relativamente a ciascuno dei fattori, Annovazzi et al. (2018) discutono il ruolo descrittivo e prescrittivo degli stereotipi occupazionali che indicano i ruoli professionali che uomini e donne dovrebbero ricoprire in base al loro genere e che causano una svalutazione, e un sanzionamento

sociale, degli individui che non seguono tali norme di genere. Gli stereotipi modellano anche lo sviluppo del sé determinando l'esposizione a diversi messaggi ed esperienze che possono portare, nel caso delle donne, a una minore sensazione di autoefficacia e ad una maggiore sofferenza della sindrome dell'impostore (ibidem). Tra i fattori organizzativi e gestionali vengono citati le gerarchie aziendali, che possono essere segregate per genere; e le forme di ricompensa, che possono non tenere conto di alcuni fattori.

Il tema dell'occupazione femminile interessa storicamente anche campi affini alla psicologia, come la sociologia che lo ha messo in relazione ai modelli culturali di genere, alle rappresentazioni dominanti sulle donne che lavorano e alle politiche di welfare (Saraceno e Naldini, 2021). Le rappresentazioni di genere esistenti hanno favorito la creazione del cosiddetto modello familiare "one and a half earner" in cui uno dei due partner, tipicamente quello femminile, svolge un lavoro part-time che viene però combinato al lavoro di cura non retribuito interno alla famiglia che consiste per esempio nella cura dei rapporti e nella gestione della casa; un tipo di lavoro squilibrato tra i sessi, svolto quasi unicamente dalle donne e che si accompagna a strategie di compensazione come, per l'appunto, il lavoro part-time (ibidem). Le politiche di welfare possono facilitare l'accesso equo nel mercato del lavoro, come fanno i congedi di paternità e i servizi per l'infanzia; ma possono anche rinforzare il fenomeno della segregazione di cui un esempio sono le indennità di accompagnamento e gli assegni di cura per gli anziani che, quando vengono erogati senza accertamenti e direttamente all'assistito piuttosto che al prestatore, finiscono il rinforzare situazioni in cui le prestazioni provengono principalmente da donne interne al contesto familiare o da caregivers, spesso immigrate, assunte senza contratto e senza garanzie (ibidem) e cioè in condizioni non dignitose.

Purtroppo, ad alimentare le disuguaglianze sono in parte le stesse soggettività marginalizzate per via di quel concetto che Bourdieu (2014) ha chiamato "violenza simbolica" e che consiste nell'idea che esistano un insieme di pratiche culturali e rappresentazioni sociali condivise tra dominanti e dominati all'interno di un orizzonte simbolico comune: in questo modo chi è dominato partecipa alla costruzione della sua stessa inferiorizzazione. A ciò si lega la generale tendenza a legittimare le disuguaglianze, tra le cui cause Soresi e Nota (2020) hanno individuato tre elementi: 1) *il paternalismo*, che giustifica il potere vedendo l'essere umano come un eterno minorenne da proteggere e guidare; 2) *l'oggettivazione*, sessuale e lavorativa, che si concretizza in forme di disprezzamento di persone e gruppi e che porta spesso le vittime a non alzare la voce e a lasciarsi andare a forme di autoggettivazione e autocolpevolizzazione;

3) *l'etichettamento*, che amplifica la trasmissione di pregiudizi e stereotipi e che a sua volta alimenta oggettivazione e paternalismo.

Questi ultimi aspetti riguardano trasversalmente tutte le situazioni di marginalità e possono condizionare anche le rappresentazioni del lavoro e del lavoro dignitoso: la letteratura circa la rappresentazione del concetto di decent work tra le popolazioni vulnerabili è scarsa ma comparando i risultati di alcuni studi con quelli compiuti su popolazioni eterogenee di lavoratori si ottengono definizioni meno complesse che si limitano alla dimensione del rispetto dei diritti e dei doveri e non menzionano tutte quelle relative all'autorealizzazione (Magnano et al., 2021). Risultati analoghi a quelli ottenuti sul campione Italiano del precedente studio sono stati ottenuti anche su un campione di giovani lavoratori vulnerabili argentini, che descrivono il lavoro unicamente come un mezzo per soddisfare i propri bisogni di base piuttosto che uno spazio in cui trovare soddisfazione o sviluppare potenziale (Aisenson et al., 2022). Uno studio che ha messo a confronto giovani scarsamente istruiti appartenenti a due Paesi differenti ha mostrato che nei contesti di maggiore vulnerabilità i partecipanti non percepiscono il lavoro come fonte di autodeterminazione e riconoscimento sociale ma solo come uno sforzo che impedisce la vita, mentre i partecipanti del contesto più ricco descrivono il lavoro dignitoso in riferimento a caratteristiche che si adattano alla definizione dell'ILO (Ribeiro et al., 2022).

Capire come una specifica popolazione costruisce le sue rappresentazioni mentali di lavoro e lavoro dignitoso è molto importante perché le possibilità che le persone lo sperimentino durante le loro future carriere sono ancorate alle loro idee su quali siano le caratteristiche che un buon lavoro dovrebbe offrire e possedere (Di Nuovo et al., 2021). Esiste anche una relazione con aspetti più personali come speranza, autoefficacia, autoconsapevolezza e competenze possedute (ibidem). Si tratta anche in questo caso di caratteristiche comunque riconducibili, secondo la SCCT e il Life Design esposti in precedenza, al background personale e al più ampio contesto socioeconomico, tra cui rientra il secondo degli antecedenti che la PWT considera come rilevanti per l'accesso ad un lavoro dignitoso.

**Condizione economica.** Questo aspetto, insieme al capitale culturale o sociale, modella la carriera professionale. Il primo incide sulla capacità di investire risorse che facilitino lo sviluppo e generalmente anche sulla qualità e il rigore con cui vengono perseguiti i risultati formativi o esplorate le opportunità professionali; il secondo influenza gli scambi relazionali che avvengono tra gruppi e persone in una società. L'impatto della condizione economica sul ciclo

di vita e l'accesso ad un lavoro dignitoso viene spiegato con il modello dell'investimento parentale (Yeung et al., 2002) che fornisce il framework teorico in grado di chiarire come la posizione socioeconomica genitoriale consente l'accesso a servizi di qualità e facilita successo e mobilità sociale. A questo viene associato il modello dello stress economico familiare (Masarik e Conger, 2017) secondo cui lo stress economico diminuisce la qualità della relazione genitoriale, il benessere psicologico e l'attitudine a iniziare conversazioni ricche e frequenti con i propri bambini. Insieme ai numerosi esempi di ricerca riportati nell'articolo, questi due modelli consentono in sintesi di ipotizzare una relazione lineare tra limiti economici e decent work, per cui la capacità di assicurarsi un lavoro dignitoso può dipendere dal raggiungimento di un certo livello economico, almeno fino al punto di plateau, successivamente si assiste ad una stabilizzazione.

I due antecedenti spiegati e le opportunità di carriera sono uniti in una relazione circolare dove il coinvolgimento in un lavoro dignitoso determina l'aumento nella possibilità di accrescere la capacità economica e ridurre l'esperienza con la marginalizzazione. Purtroppo le condizioni determinanti per l'accesso ad un lavoro dignitoso sono spesso assenti dalle vite delle persone escluse e povere. A complicare ulteriormente la realtà è la teoria intersezionale (Cole, 2009) secondo cui esistono numerose identità sociali interconnesse tra loro che sono socialmente costruite all'interno di strutture di potere e non quindi una caratteristica individuale ma piuttosto una forma interiorizzata della propria posizione sociale, derivata dall'intersezione tra gli assi di marginalizzazione e privilegio. Ognuna di queste identità rappresenta un certo grado di questi due elementi e la loro combinazione definisce l'identità complessiva che è data dalla somma di quelle che conferiscono privilegio (maschio, benestante) e quelle conferiscono marginalizzazione (nero, omosessuale). Da questo punto di vista, ogni identità è un marker del modo in cui le persone sono differenzialmente privilegiate o marginalizzate e secondo la PWT, tutte insieme costituiscono un "matrix" di privilegi e limiti nei processi di sviluppo professionale e di garanzia di un lavoro dignitoso.

Avendo adeguatamente trattato il ruolo dei vincoli socioeconomici già nel primo capitolo, si è deciso di concludere questa sezione cercando in letteratura articoli recenti che abbiano applicato la lente intersezionale al tema del decent work. Le banche dati interrogate sono psychinfo, pubmed, scopus e web of science; il periodo di riferimento scelto è tra il 2016 e il 2022 e le stringhe utilizzate sono "decent work" AND "intersection\*". In linea con quanto cercato sono stati trovati:

Uno studio del 2022 (Autin et al.) che indaga l'interazione tra razzismo e sessismo su un campione etnicamente diversificato di 302 lavoratrici dove si mostra che l'interazione tra queste due esperienze predice la volontà lavorativa e il decent work in misura maggiore rispetto a quando le stesse variabili si presentano da sole. Sempre nel 2022, uno studio condotto da Kim et al. su un campione etnico specifico di donne nere statunitensi ha confermato l'ipotesi secondo cui le diverse forme di oppressione, sommandosi, limitano l'accesso ad un lavoro dignitoso: nonostante il livello di istruzione medio-alto del campione, le partecipanti riferiscono esperienze di vincoli economici ed emarginazione che, nel modello analizzato influenzano direttamente e indirettamente il raggiungimento del lavoro dignitoso. Nelle parole degli autori "questi risultati possono riflettere il divario salariale che è perpetuato ed esacerbato da sistemi di oppressione (ad esempio sessismo e razzismo)". Choi et al. (2022) hanno studiato l'effetto delle microaggressioni razziali, di classe e di genere su un campione di 262 donne asiatiche statunitensi trovando che le microaggressioni razziali e di genere, come l'aspettativa di sottomissione da parte degli altri e la sessualizzazione, sono negativamente associate all'accesso ad un lavoro dignitoso. Per quanto riguarda la classe sociale, non si osserva nessuna relazione diretta con il DW ma è presente una relazione indiretta per effetto della correlazione positiva tra classe sociale e work volition. Ciò implica che le donne asiatiche provenienti da classi sociali basse potrebbero nutrire più dubbi rispetto alla propria capacità di scelta professionale e questo potrebbe configurarsi come ulteriore barriera per l'accesso ad un lavoro dignitoso.

Uno studio del 2019 (Allan et al.) dove si osserva l'effetto dell'interazione tra classe sociale e status di minoranza sessuale su un ampio campione socioeconomicamente diversificato, ottenendo che l'effetto maggiore, e diretto, è attribuibile al clima sul posto di lavoro ma che la combinazione delle variabili considerate prevede indirettamente il lavoro dignitoso: ciò suggerisce che "classe sociale ed eterosessismo sul posto di lavoro riducono l'accesso al lavoro dignitoso". Risultati analoghi sono stati ottenuti da Douglass et al. (2017) che trovano che l'appartenere ad una classe sociale bassa non si associa necessariamente ad uno stato di emarginazione ma che: "in accordo con la teoria dell'intersezionalità, anche tra le minoranze sessuali, provenire da una classe sociale superiore apre la strada al raggiungimento di un lavoro dignitoso sia direttamente che indirettamente, rafforzando il senso di scelta professionale di una persona nonostante gli altri tipi vincoli".

## **2. Variabili mediatrici**

L'innegabile ruolo del contesto viene mitigato da questa categoria di variabili che funzionano come agenti mediatori della relazione tra fattori contestuali e decent work grazie all'insieme di caratteristiche psicologiche ascrivibili alla già citata Career adaptability e alla Work volition. Quest'ultima è un costrutto centrale della PWT, rappresenta la percezione che i soggetti hanno di poter scegliere tra diverse opzioni professionali e ha origine dalla combinazione di più componenti tra cui, certamente, i fattori contestuali ma anche aspetti più individuali come esperienze di successo, soddisfazione di vita e significato attribuito al lavoro.

In tutti gli studi citati alla fine del paragrafo precedente, career adaptability e work volition svolgevano un qualche ruolo di mediazione all'interno del modello analizzato: in Douglass et al. (2017) le due variabili risultano tra loro significativamente associate e livelli più elevati di work volition correlano positivamente con il raggiungimento di un lavoro dignitoso e negativamente con l'effetto che l'emarginazione ha sullo stesso. In Autin et al (2022) non è significativo l'effetto diretto dei vincoli economici sul lavoro dignitoso e questo potrebbe essere dovuto proprio all'effetto di mediazione della work volition. Analogamente in Kim et al. (2022), Choi et al. (2022) e Allan et al. (2019).

La forza della work volition è quindi condizionata da strutture reali come le effettive opportunità o barriere ambientali ma in quanto funzione psicologica è modellabile, esattamente come la career adaptability, attraverso interventi di consulenza mirati di cui possono essere oggetto anche le variabili moderatrici (Duffy et al., 2016).

## **3. Variabili moderatrici**

Sono così dette quelle variabili in grado di alterare la direzione e la forza dei fattori responsabili della garanzia di un lavoro dignitoso e sono complessivamente quattro: una personalità proattiva; una coscienza critica; il supporto sociale; la condizione economica (tenuta nuovamente in considerazione per sottolineare che non necessariamente la presenza di buone caratteristiche psicologiche corrisponde alla possibilità di superare ostacoli in assenza di opportunità). I ruoli di supporto sociale e condizione economica sono stati già trattati nel corso del primo capitolo. La personalità proattiva viene definita all'interno della PWT come "una disposizione a prendere l'iniziativa personale per influenzare il proprio ambiente" che è particolarmente importante quando il proprio ambiente è meno favorevole e che tampona gli effetti negativi di emarginazione e vincoli economici su work volition, career adaptability e accesso al lavoro dignitoso. La coscienza critica viene invece discussa all'interno del paragrafo sulla psicologia della liberazione.

#### 4. Le conseguenze di un lavoro dignitoso

Le ragioni per cui è importante studiare, sostenere e promuovere il concetto di decent work sono comprese nel fatto che un lavoro di questo tipo è in grado di garantire il soddisfacimento dei bisogni fondamentali di:

- *Sopravvivenza*: accesso a risorse basilari come cibo e acqua che viene però messo in pericolo da salari ridotti e forme di emarginazione sociale.
- *Connessione sociale*: desiderio di attaccamento e appartenenza che può essere soddisfatto direttamente all'interno di un clima di lavoro positivo oppure indirettamente per effetto della sensazione di stare contribuendo alla società ampia.
- *Autodeterminazione*: sensazione di essere impegnati in attività significative per effetto della propria volontà.

Un lavoro è dignitoso se permette il soddisfacimento di tutti questi bisogni, attraverso i quali è possibile raggiungere altri due aspetti importanti:

- *Realizzazione lavorativa*: quando le persone sperimentano meno barriere professionali hanno più probabilità di concretizzare le proprie ambizioni e risultano più soddisfatte. Lo stesso avviene quando attraverso la connessione interpersonale e l'attività prosociale si è in grado di vedere i risultati del proprio lavoro e anche quando tutte le esigenze di autodeterminazione sono realizzabili.
- *Stato generale di benessere*: il riferimento in questo caso è misurabile in termini di felicità, soddisfazione per la vita, senso di identità, autostima, autorealizzazione.

Nel concludere l'esposizione della PWT si cita un altro articolo di Blustein et al. (2019) nel quale si propone di espandere l'impatto di questa prospettiva ad una più ampia lotta per il lavoro dignitoso e i diritti umani, che coinvolga psicologia applicata e psicologia professionale nella formulazione di una posizione etica chiara e assertiva rispetto al lavoro dignitoso. Una prospettiva etica costruita attorno all'idea che le persone siano naturalmente propense all'impegno verso un lavoro creativo e costruttivo; orientata all'attivismo verso la garanzia dei diritti umani e del benessere sociale; finalizzata alla costruzione di una conoscenza che mitighi almeno alcune delle forze di mercato che stanno guidando molte delle decisioni politiche e che si traducono in una perdita di lavoro dignitoso. Aspetto, quest'ultimo, argomento del successivo paragrafo.

### **2.2.1 Decent Work in Italia e suo declino a livello globale**

L'attenzione al tema del Decent Work in Italia è stata posta da Di Fabio e Kenny (2019) che, citando recenti dati di Istat, Eurostat e Confcooperative, hanno descritto una situazione piuttosto critica: l'Italia ha il secondo tasso di occupazione più basso in Europa ed è lontana dagli obiettivi UE in tema di lavoro e divario di genere. I giovani risultano i più esposti a questo tipo di problematiche: per loro si registrano salari bassi in occupazioni temporanee spesso caratterizzate da contratti part-time involontari, posizioni di basso livello e scarse opportunità di avanzamento. Altre criticità importanti sono: aumento di povertà assoluta e povertà relativa, bassa occupazione giovanile, lavoro sommerso e fenomeno NEET, che coinvolge una persona su quattro nell'età compresa tra i 15 e i 29 anni. Partendo da questa constatazione, gli autori hanno cercato di comprendere come viene definito e come può essere valutato il Decent Work tra i lavoratori Italiani. Per raggiungere questi due obiettivi è stata proposta una domanda aperta di cui poi sono state analizzate le risposte, in combinazione alla somministrazione della versione Italiana della Decent Work Scale, della quale sono state valutate dimensionalità, affidabilità, e validità costruttiva. Nonostante le limitazioni dovute alla non rappresentatività del campione - composto da operatori di solamente tre settori impiegatizi provenienti tutti dalla stessa regione - i risultati suggeriscono che la versione italiana della DWS sia un valido strumento di misurazione: tutti i punteggi correlano con le stesse scale utilizzate nella validazione statunitense e le dimensioni si associano tra loro in modo simile a come lo fanno nella versione originale ma con alcune differenze che nel campione italiano riguardano una maggiore salienza attribuita a sicurezza, tempo libero e riposo, e una mancanza di interesse rispetto all'accesso all'assistenza sanitaria. In riferimento alla misurazione qualitativa, le risposte fornite si allineano a 4 dei 5 costrutti misurati e indicano che per i lavoratori italiani la dimensione della retribuzione adeguata sia centrale rispetto alle altre. Ciò potrebbe riflettere l'attuale contesto socioeconomico ma, anche se in modo secondario, erano prevalenti le altre componenti psicologiche e sociali: significato, riconoscimento, rispetto e crescita.

In uno studio successivo (Svicher, Di Fabio e Gori, 2022), oltre alle criticità evidenziate precedentemente, si fa riferimento ad ulteriori problematiche del contesto italiano: forte inclinazione verso lavori di bassa qualità e con bassa retribuzione; elevato numero di incidenti fatali sul luogo di lavoro, specialmente tra lavoratori stranieri impiegati in settori manuali a basso salario; un numero crescente di occupazioni da svolgere in orari non tradizionali; difficoltà diffusa nel raggiungimento dell'equilibrio tra lavoro e famiglia, dovuta anche alla mancanza di politiche di welfare adeguate. Anche in questo caso il campione era composto da impiegati italiani reclutati volontariamente in organizzazioni pubbliche e private. Gli obiettivi

dello studio però differivano leggermente: oltre a considerare la validità della DWS si voleva capire se la teoria delle reti è utile a spiegare il costrutto del lavoro dignitoso e quindi valutare se la DWS possa essere immaginata come una rete composta da domini che interagiscono influenzandosi vicendevolmente piuttosto che come la combinazione di più fattori. Rispetto ad ogni dominio si voleva calcolare l'influenza attesa e la sua prevedibilità sulla base della percentuale condivisa con altri domini vicini. Lo scopo finale era di esplorare le caratteristiche più centrali del lavoro dignitoso in Italia.

I risultati confermano “l'eccellente adattamento” del costrutto nei modelli di rete, dimostrando che la percezione psicologica del lavoro dignitoso deriva dall'interazione di singoli elementi costitutivi del costrutto e che il risultato complessivo potrebbe riflettere il giudizio dei lavoratori circa il fatto che il loro lavoro soddisfi o meno le caratteristiche del lavoro dignitoso. Nel complesso, tra le caratteristiche del lavoro dignitoso, il campione analizzato include sicurezza, assistenza sanitaria e valori organizzativi; mentre esclude riposo, tempo libero e compensazione adeguata. Ciò potrebbe riflettere da una parte la percezione nei partecipanti dell'esistenza di sistemi di welfare e sicurezza che caratterizzano la regione Toscana; e dall'altra riflettere un'insoddisfazione rispetto alle altre tre dimensioni nella propria attività lavorativa. Questa constatazione evidenzia l'impellente necessità di sostenere una retribuzione e un orario più dignitosi nel contesto italiano (ibidem), ed è coerente con lo studio citato in precedenza.

In riferimento alla dimensione globale, Gutowski et al. (2021) parlano di declino nella disponibilità di lavori di buona qualità. Le cause sono da loro attribuite alle dinamiche che qui sono state discusse nel primo capitolo: automatizzazione, riduzione delle organizzazioni sindacali ed erosione dei diritti dei lavoratori. Le conseguenze vengono suddivise in sezioni che comprendono un livello individuale di cui si considera l'impatto negativo sulla salute psicologia dovuto a precarietà e inoccupazione; e un livello comunitario e sociale che riguarda la riduzione dell'accesso al benessere per una porzione crescente della popolazione, la creazione di divisioni sociali e minori opportunità per le persone più vulnerabili che finiscono per essere più esposte a vittimizzazione e sfruttamento.

Nel complesso si parla di una “questione di giustizia sociale” di cui la psicologia deve occuparsi attraverso “paradigmi all'altezza di affrontare le molteplici sfide del mutevole contesto lavorativo”. Tra questi si cita la PWT e il ruolo importante di una tra le sue variabili moderatrici: la coscienza critica.

### **2.3 Psicologia della liberazione, coscienza critica e giustizia sociale**

Come accennato precedentemente, una tra le quattro variabili in grado di moderare l'effetto dei fattori sociali da cui dipende l'accesso ad un lavoro dignitoso è la cosiddetta coscienza critica (CC), che all'interno della PWT viene associata ad importanti outcomes positivi dello sviluppo.

Tale concetto si ispira alla nozione che Paulo Freire ha utilizzato per spiegare il processo di coscientizzazione attraverso cui le persone oppresse o emarginate imparano ad analizzare criticamente le loro condizioni sociali e ad agire per cambiarle (Watts, Diemer e Voight, 2011). Il suo sviluppo è stato reso popolare con il testo *pedagogia degli oppressi* in cui viene descritto il metodo pedagogico basato sul dialogo e la collaborazione con gli studenti, che Freire ha ideato allo scopo di facilitare l'emergere di una prassi educativa, condivisa e reciproca, basata sulla riflessione circa le condizioni di ingiustizia ed emarginazione e l'azione dei comportamenti utili ad affrontarle (Cadenas e McWhirter, 2022). Attraverso questo metodo, inizialmente pensato per eliminare l'analfabetismo e favorire l'alfabetizzazione degli adulti, Freire sostiene che le persone imparerebbero e manterrebbero la capacità di leggere solo all'interno di una più ampia operazione di alfabetizzazione sociale di "lettura del mondo" (ibidem). In tal senso la CC è stata usata per aumentare l'alfabetizzazione dei contadini brasiliani ma anche come "strumento di liberazione" che aiuta le persone a "leggere il mondo" mentre imparano a "leggere la parola" per poi agire sul loro mondo nell'interesse della giustizia (Watts, Diemer e Voight, 2011).

La Coscienza Critica è anche uno tra i principi dell'ampio paradigma della "psicologia della liberazione", così definita dal suo ideatore Martín-Baró (Torres Rivera, 2020). Gli altri principi, qui descritti perché ritenuti coerenti con l'argomento di tesi, sono: a) Orientamento verso l'eziologia sociopolitica dei problemi psicologici, sociali e individuali; b) Recupero della memoria storica delle popolazioni oppresse come componente per rendere possibile l'eziologia sociopolitica e progettare interventi efficaci basati sulla realtà specifica del gruppo; c) Deideologizzazione dell'esperienza quotidiana attraverso l'analisi critica dei messaggi dominanti e la riflessione sulle esperienze di chi vive ai margini; d) Denaturalizzazione di credenze e presupposti normalizzati e dati per scontato, come discriminazione e oppressione; e) Problematizzazione delle situazioni mediante l'analisi critica del ruolo che le circostanze hanno sulla vita di una persona; f) Focalizzazione sui punti di forza dei popoli oppressi; g) Sfida alle dinamiche di potere che impediscono il raggiungimento del benessere; h) Applicazione pratica della visione critica del passato unitamente ad una visione creativa del futuro.

Sulla base delle idee di Freire, i ricercatori Watts, Diemer e Voight (2011) hanno proposto una formulazione teorica della CC che meglio spiegasse il collegamento tra riflessione critica e azione per il cambiamento, suggerendo un modello con tre componenti distinte: riflessione critica; efficacia politica e azione critica. La *riflessione critica* si riferisce all'analisi in termini sistemici delle disuguaglianze e dei problemi sociali; L'*efficacia politica* è la capacità di produrre cambiamenti sociali e politici attraverso l'attivismo individuale e/o collettivo; L'azione critica si riferisce all'azione individuale o collettiva intrapresa per cambiare aspetti della società percepiti come ingiusti attraverso svariate forme di attivismo.

Per operationalizzarne il concetto, gli studi quantitativi sulla CC si sono storicamente basati sul riutilizzo di scale progettate per misurare altri costrutti (Diemer et al., 2015). Per esempio, Watts, Diemer e Voight (2011) proponevano nel loro articolo le seguenti soluzioni: *per la riflessione critica*, una valutazione delle attribuzioni individuali e strutturali, la scala dell'orientamento al dominio sociale e la tecnica del photovoice; *per l'efficacia politica* la scala di controllo sociopolitico; e, infine, *per l'azione critica*, la Youth Inventory of Involvement e la Activism Orientation Scale. Più di recente sono state sviluppate e convalidate misure specifiche della CC e dei suoi diversi aspetti (Diemer et al., 2015): la Critical Consciousness Scale (CCS); la Measure of Adolescent Critical Consciousness (MACC) e la Critical Consciousness Inventory. Si distinguono tra loro per il tipo di campione con cui sono state validate e per le ipotesi di base sullo sviluppo della CC ma tutte hanno dimostrato forti proprietà psicometriche e “forniscono un forte appiglio nella misurazione di quello che è un concetto sfuggente e complesso” (ibidem).

Per quanto riguarda i risvolti pratici derivati dall'educazione alla coscienza critica, nel corso del tempo sono stati accumulati numerosi risultati di ricerca in riferimento al ruolo della CC nell'ambito della psicologia professionale: Cadenas e McWhirter (2022) ne hanno raccolti alcuni suddividendoli per comparti. Nell'ambito della letteratura educativa hanno trovato studi che identificano nella CC un fattore protettivo nel successo scolastico e professionale degli studenti minorizzati. In riferimento alla PWT citano studi dal 2018 in poi che confermano l'effetto della coscienza critica su work volition, career adaptability e vincoli economici. Sono poi stati raccolti in un terzo comparto gli studi che hanno esplicitamente integrato la CC all'interno di interventi di carriera basati sulla SCCT e dai quali sono emersi risultati migliori in termini di autoefficacia, speranza, interessi, aspettative di risultati e risoluzione di problemi per quegli interventi che includevano al loro interno forme di potenziamento della CC e dello sviluppo sociopolitico.

Riassumendo quanto scritto finora, la coscienza critica consente di riconoscere situazioni di oppressione ed emarginazione e di reagire ad esse nell'interesse della giustizia sociale, che rappresenta secondo Soresi e Nota (2020) uno tra gli obiettivi di cui deve farsi carico la moderna psicologia dell'orientamento; e, secondo Gutowski et al. (2021) una "questione" di cui la psicologia deve occuparsi al fine di favorire l'accesso ad un lavoro dignitoso.

Diventa quindi di particolare importanza offrire una definizione precisa di cosa sia la giustizia sociale. L'ONU la definisce in riferimento alla promozione dell'uguaglianza di genere e di diritti dei popoli migranti e indigeni, e anche alla rimozione delle barriere socioeconomiche. La ritiene così importante da aver istituito una giornata internazionale per la sua celebrazione e da averla inclusa all'interno della dichiarazione dell'ILO sulla Giustizia Sociale per una Globalizzazione Equa, dove si persegue l'intenzione di garantire risultati equi per tutti, attraverso l'occupazione, la protezione sociale, il dialogo e i diritti fondamentali del lavoro<sup>1</sup>.

Da un punto di vista psicologico però la sua definizione non è così immediata. Thrift e Sugarman (2019) parlano di "confusione del significato di giustizia sociale" in riferimento al fatto che nonostante gli psicologi la proclamino come centrale per la propria missione disciplinare, non è chiaro che cosa intendano per essa e come contribuiscano ai suoi scopi. Partendo da questa constatazione e dalla presenza di molteplici e contrastanti interpretazioni, gli autori hanno cercato di offrire una definizione che presentasse "il miglior resoconto possibile" in considerazione di questo momento storico e questo particolare contesto. Dopo aver effettuato un resoconto storico del termine, gli autori, propongono di scartare quelle visioni che non sono in grado di a) spiegare la storicità del concetto e dare un senso ai cambiamenti che sono emersi e (b) risolvere le sfide contemporanee. Così facendo, le nozioni neoliberiste di giustizia sociale risultano inadeguate perché antitetiche rispetto alle idee che originariamente hanno ispirato il termine e perché limitate ad una visione individualista che esclude l'influenza della struttura e delle barriere sistemiche e spiega la giustizia sociale unicamente come una virtù personale che promuove "azioni responsabili" verso se stessi e verso gli altri.

Alla luce di ciò, tutte quelle teorie psicologiche che considerano le questioni sociali e politiche come problemi individuali non sono coerenti con le rivendicazioni sulla giustizia sociale. Alcuni esempi storici di queste teorie sono la spiegazione della sottomissione femminile con l'isteria, del razzismo con la mancanza di intelligenza, degli scarsi risultati scolastici con la mancanza di autostima. Gli psicologi che approvano queste teorie, dicono Thrift e Sugarman

---

<sup>1</sup> World Day of Social Justice 2023 | Recuperato 14 febbraio 2023, [World Day of Social Justice | United Nations](#)

(2019), sostengono l'agenda neoliberista e sono in contrasto con il concetto di Giustizia Sociale. Quelli che desiderano occuparsene seriamente dovrebbero impegnarsi per cambiare le circostanze di povertà e disuguaglianza piuttosto che semplicemente aiutare gli individui ad adattarsi in un ordine economico ingiusto; dovrebbero cioè uscire dal ruolo di “architetti dell'aggiustamento” e farsi sostenitori della riforma sociopolitica. Per fare ciò propongono, agli psicologi che intendono perseguire la Giustizia Sociale, di usare come guida per il proprio operato i principi del *quadro di Fraser*:

- Principio della Parità Partecipativa: risponde alla domanda “qual è il bene della giustizia sociale?” e stabilisce che tutte le persone debbano avere pari capacità di partecipare equamente alla vita sociale e politica.
- Principio di Tutti gli Affetti: risponde alla domanda “a chi è dovuta la giustizia sociale?” e sostiene che tutte le persone colpite da una determinata struttura o istituzione dovrebbero poter rivendicare giustizia, indipendentemente da cittadinanza e vicinanza geografica se questa travalica i confini nazionali.
- Principio di Tutti i Soggetti: risponde alla domanda “come è possibile prendere decisioni relative a tutti gli aspetti della giustizia sociale?” e stabilisce che ciò debba essere fatto attraverso la costituzione di nuovi circuiti democratici transnazionali in grado di contrastare il potere delle strutture di governance con un pubblico capace di generare un'opinione che sia corrispondente alla portata del potere delle strutture.

Il primo di questi principi si traduce in una domanda specifica per le scienze psicologiche: “in che modo la teorizzazione psicologica, la ricerca o gli interventi aiutano a creare accordi sociali, culturali, politici ed economici che consentano agli individui di partecipare su un piano di parità con i loro coetanei?”. Gli altri due possono essere usati come guida per programmare e valutare i programmi di intervento.

In considerazione di tutto, secondo Thrift e Sugarman (2019) una corretta definizione di Giustizia Sociale in psicologia è quella che rispetta i principi del quadro di Fraser e che enfatizza i fattori strutturali, contrastando la tendenza pervasiva degli psicologi a individualizzare e psicologizzare problemi e questioni di origine sociopolitica o economica.

Tale definizione è coerente con quella proposta specificatamente per l'ambito della psicologia professionale, industriale e organizzativa, in cui la Giustizia Sociale viene spiegata come “un impegno in una ricerca e in una pratica rivolta al contesto che 1) affronti le disuguaglianze e le disparità nel lavoro e nelle esperienze di vita delle persone; 2) analizzi l'ingiustizia interna alle

organizzazioni attraverso molteplici livelli ecologici e 3) affermi un'opzione preferenziale per garantire i diritti umani fondamentali e irrinunciabili rispetto agli interessi del mercato, del profitto e del mantenimento del privilegio” (McWhirter e McWha-Hermann, 2021). A sua volta, questa definizione è coerente con i principi della PWT e della CC (ibidem).

Avendo adesso spiegato e descritto l'obiettivo della Giustizia Sociale si propone, prima di avviarsi alla conclusione, una breve descrizione degli altri due obiettivi della moderna psicologia dell'orientamento cui si è fatto cenno nell'introduzione di questo capitolo: l'inclusione e la sostenibilità. In accordo con Di Maggio, Soresi e Nota (2015) *l'inclusione* è una caratteristica che porta alla considerazione attenta della complessa interazione tra ambiente e persona e di conseguenza spinge ad agire nella direzione di un maggiore potenziamento di partecipazione, autodeterminazione, autonomia e soddisfazione di tutte le persone. *La sostenibilità* viene spiegata da Soresi e Nota (2020) in riferimento agli obiettivi per lo sviluppo sostenibile dell'Agenda ONU 2030 che definisce tale quello sviluppo in grado di 1) soddisfare i bisogni del presente senza compromettere le capacità delle future generazioni; 2) integrare in modo armonico la sostenibilità ambientale con quella economica e quella sociale che punta, quest'ultima, alla distribuzione equa di costi e benefici derivati dalla gestione dell'ambiente in funzione della piena garanzia del benessere a tutti.

La breve descrizione degli altri due obiettivi porta all'evidente constatazione dell'esistenza di una stretta interrelazione tra inclusione, sostenibilità e giustizia sociale. Il perseguimento di ciascuno di essi può essere realizzato attraverso interventi specifici che possono eventualmente anche essere pensati per combinare gli obiettivi all'interno dello stesso progetto. Un ottimo esempio in questo senso è il laboratorio discusso nel terzo capitolo “che si propone di allenare i giovani e le giovani a riflettere su un'idea complessa di lavoro inclusivo e sostenibile, uscendo da una visione prettamente individualistica e supportando la costruzione di contesti lavorativi vantaggiosi per sé, per gli altri e per l'ambiente, attraverso l'individuazione del contributo che ognuno/a può fornire per difendere i diritti del lavoro e avviare le collaborazioni necessarie per la tutela degli stessi” (Valbusa e Santilli, 2021).

## **CAPITOLO TERZO**

### **UN INTERVENTO BASATO SUL LIFE DESIGN PER PROMUOVERE INCLUSIONE, SOSTENIBILITÀ E GIUSTIZIA SOCIALE**

#### **1. Introduzione**

Il presente e il prossimo futuro sono caratterizzati da alti livelli di ambiguità, rapidi cambiamenti e complessità che rendono più difficili i processi decisionali e di adattamento che riguardano il lavoro (Savickas, 2015). Questa condizione si traduce in una serie di sfide e minacce delle quali è necessario occuparsi (Nota al., 2020). Le principali su cui è importante porre l'attenzione riguardano la globalizzazione e lo sviluppo tecnologico, perché sono alla base di molti dei cambiamenti sociali a cui oggi stiamo assistendo: robotizzazione, delocalizzazione, precarietà e migrazione. La sfida maggiore però è costituita dall'affermazione del paradigma neoliberista che attraverso i suoi tre pilastri ideologici – individualismo, utilitarismo ed etnocentrismo (Urbina e Ruiz-Villaverde, 2019) – ha promosso un'etica di disimpegno morale nei confronti della comunità e una svalutazione dei rischi derivanti da esclusione e vulnerabilità (Down et al., 2018). La sua affermazione ha veicolato politiche, caratterizzate da riduzione delle spese sociali e deregolazione delle attività economiche, che sono alla base del declino del lavoro dignitoso a livello globale (Gutowski et al., 2021).

Le conseguenti implicazioni sul piano dell'inclusione, della sostenibilità e della giustizia sociale non sono poche: alcune categorie sociali in questo modo vengono rese più deboli e a causa dell'interazione tra vincoli economici ed esperienze di marginalizzazione rischiano di rimanere escluse dall'accesso ad un lavoro dignitoso (Duffy et al., 2016). I migranti, per esempio, subiscono frequenti abusi e non vedono riconosciute le proprie competenze (ILO, 2020); le persone con disabilità guadagnano meno e hanno scarse opportunità di promozione (ILO, 2015); le minoranze sessuali subiscono microaggressioni e isolamento (Bailinson et al., 2020), i poveri fanno più spesso esperienza di precarietà (Eurofound, 2017). A queste difficoltà vanno a sommarsi quelle derivanti dal cambiamento climatico, che sta rendendo più complesse le condizioni di vita e sta aumentando l'impoverimento e la disuguaglianza al punto da minacciare l'opportunità di sopravvivenza e lo sviluppo delle generazioni future (Hallegatte et al., 2018).

Di fronte a una realtà così complessa, l'orientamento non può più limitarsi a includere gli individui negli attuali sistemi di lavoro e scambio economico ma deve piuttosto mettere in discussione queste forme di organizzazione e aiutare le persone a progettare il loro futuro in relazione agli obiettivi per uno sviluppo equo e sostenibile e all'imperativo di una vita attiva

dignitosa per tutti (Guichard, 2022). Ciò richiede di progettare interventi che invitino le persone a domandarsi non solo “*come posso garantire la mia sopravvivenza?*” e “*che lavoro potrebbe darmi una buona vita?*” ma anche e soprattutto “*cosa posso fare per contribuire a una vita collettiva che sia buona e giusta?*” (ibidem).

## **1.2 CONoscere il presente per costruire un Futuro Sostenibile e Inclusivo**

Il progetto “CONoscere il presente per costruire un Futuro Sostenibile e Inclusivo” esposto in questo capitolo è in linea con l’esigenza descritta da Guichard e attraverso l’analisi del presente e le riflessioni sul futuro mira alla costruzione della Career Adaptability: un insieme di competenze psicosociali che nel modello del Life Design (Savickas et al., 2009) sono ritenute centrali per poter affrontare con successo le sfide del ventunesimo secolo. Tali competenze chiave sono fondamentali per sostenere le risposte di adattamento (Savickas e Porfeli, 2012), tuttavia se si vuole agire in una direzione sostenibile e inclusiva è importante stimolare anche altre competenze: l’orientamento al futuro, la capacità di riflettere sull’impatto che le proprie scelte di vita hanno su ambiente e società, la capacità di allargare lo sguardo oltre la propria personale esperienza per immaginare delle soluzioni alternative alle problematiche esistenti (Santilli et al., 2020). Così facendo, il desiderio di dare un proprio personale contributo potrebbe spingere i giovani a percepire l’importanza di investire nella formazione e nella promozione di valori culturali e civici per prepararsi alla vita e al lavoro sostenendo non solo lo sviluppo della propria identità ma anche quello della responsabilità verso gli altri, verso la società e verso l’ambiente (ibidem). In modo particolare, secondo le indicazioni di Di Maggio et al. (2020) è oggi necessario sviluppare, in chi apprende, la capacità di agire nei contesti professionali con il fine di sostenere il benessere altrui e del pianeta e di far fronte alle principali sfide del domani.

Ne consegue che l’orientamento professionale dovrebbe aiutare studenti e studentesse a riflettere sul proprio futuro considerando i problemi di giustizia sociale, l’inclusione e lo sviluppo sostenibile per promuovere il lavoro dignitoso, e dovrebbe sostenerli nel pensare a come raggiungere, entro il 2030, almeno alcuni dei 17 obiettivi che l’ONU ha proposto al mondo nell’agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile (Santilli et al., 2020). Il progetto CONFUSI persegue questo obiettivo e in ragione di ciò, la sua attuazione contribuisce inoltre alla graduale costruzione di una visione di essere umano fondata sui presupposti della generosità e della solidarietà, in contrapposizione a quella visione fortemente riduzionista e utilitarista tipica dell’*homo economicus* (Soresi e Nota, 2020). Tale visione è da realizzare proprio per mezzo di un orientamento che abbia il coraggio di sostenere forme di attivismo in difesa dei diritti umani e di un futuro migliore per tutti (ibidem).

Nello specifico, l'intervento si è proposto di allenare i giovani e le giovani a riflettere su un'idea complessa di lavoro, alternativa alla visione prettamente individualistica tipica del neoliberismo, e basata sulla convinzione che sia possibile partecipare alla costruzione di ambienti lavorativi vantaggiosi per sé ma anche per gli altri e per i contesti circostanti. Tale obiettivo è stato perseguito attraverso una prima fase dedicata all'analisi dei processi contestuali che producono e incentiva lo sfruttamento del pianeta e del lavoratore inteso unicamente come "forza lavoro" e "capitale"; e una seconda fase dedicata invece all'individuazione del contributo che ognuno/a può fornire per difendere i diritti del lavoro e avviare le collaborazioni necessarie per la tutela degli stessi.

## 2. Obiettivi

Sulla base di risultati precedenti (Valbusa e Santilli, 2021), al termine dell'intervento ci si attendeva che i partecipanti del gruppo sperimentale, rispetto a quelli del gruppo di controllo, mostrassero un aumento:

- Rispetto a: *conoscenze oggettive e soggettive* riguardanti inclusione, sostenibilità, ecologia e ambiente; *credenze personali* associate a questioni riguardanti inclusione, diritti umani, sostenibilità, ecologia e ambiente; *livelli di indignazione* di fronte alla violazione di inclusione, diritti umani, sostenibilità, ecologia e ambiente; *Intenzione di agire a vantaggio di* inclusione, diritti umani, sostenibilità, ecologia e ambiente.
- Dei livelli di ottimismo e speranza con una diminuzione della visione negativa verso il futuro
- Della capacità di riflettere sul proprio futuro e di resilienza di fronte a sfide e incertezze.
- Dei livelli di decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico-professionale, dell'internalità intesa come la tendenza ad attribuire a sé stessi l'origine degli eventi e della capacità di raccogliere informazioni adeguate per compiere delle scelte.
- Dei livelli di career adaptability e quindi della tendenza a: preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro (concern); perseverare nel perseguimento degli obiettivi prefissati (control); provare interesse e curiosità verso la propria capacità di affrontare sfide e incertezze (confidence); e collaborazione mostrando interesse e attenzione verso gli altri (collaboration).
- Della propensione ad avere un'idea di lavoro dignitoso associata al rispetto dei diritti umani e ambientali.

### 3. Metodo

#### 3.1 Partecipanti

Il progetto ha coinvolto due classi quarte di un Liceo delle Scienze Umane della provincia di Forlì-Cesena. La classe sperimentale era composta da 15 adolescenti (2 maschi e 13 femmine), tutti di nazionalità Italiana e con un'età compresa tra i 16 e i 18 anni (età media = 16,9; DS = .66). La classe usata di controllo comprendeva 13 adolescenti (1 maschio e 12 femmine) tra i 17 e i 18 anni (età media = 17,1; DS = .37), anch'essi tutti di nazionalità Italiana.

#### 3.2 Strumenti

Il questionario utilizzato per la valutazione dell'intervento è stato messo a punto dal laboratorio La.R.I.O.S e comprende gli strumenti descritti di seguito.

##### 1: Consapevolezza verso il futuro:

E' usato per misurare il grado di consapevolezza rispetto alle problematiche attuali e al loro potenziale impatto sul futuro professionale. Si articola complessivamente in 5 parti:

- *Conoscenze oggettive* rispetto ad inclusione, sostenibilità, ecologia e ambiente. I partecipanti sono invitati a rispondere esprimendo quanto a loro avviso le affermazioni sono "Vere", "False" o "ANA (ancora non avuto modo di approfondire il tema)". Un esempio di item è: "la povertà colpisce indiscriminatamente le diverse regioni d'Italia".
- *Conoscenza soggettiva* (12 item;  $\alpha = .83$ ) rispetto ad inclusione, sostenibilità, ecologia e ambiente. I partecipanti questa volta sono invitati a rispondere esprimendo una valutazione con scala Likert a 5 punti in cui 1 corrisponde a "non ne ho proprio idea" e 5 a "sono un esperto/a in questo tema". Un esempio di item è: "Quanto pensi di conoscere il problema della differenza di salario tra uomini e donne".
- *Credenze personali rispetto a questioni associate a inclusione, diritti umani e discriminazioni* (15 item;  $\alpha = .61$ ), e *credenze personali associate a sostenibilità, ecologia e ambiente* (15 item;  $\alpha = .68$ ). Rispetto a ciascuna affermazione, i partecipanti devono esprimere la loro valutazione su una scala Likert a 5 punti in cui 1 equivale a "non concordo per nulla" e 5 a "concordo pienamente". Esempi di item per ciascun gruppo di credenze sono rispettivamente "Penso che ognuno debba trattare con rispetto tutte le persone" e "Tutti noi dovremmo assumere una 'mentalità' meno consumistica".
- *Emozioni percepite rispetto a questioni associate all'inclusione, ai diritti umani e discriminazioni* (12 item;  $\alpha = .64$ ) ed *emozioni percepite rispetto a questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia e all'ambiente* (12 item;  $\alpha = .60$ ). I partecipanti sono invitati a

dare la loro valutazione su una scala Likert a 5 punti in cui 1 corrisponde a “Non concordo per nulla” e 5 a “Concordo Completamente”. Esempi di item per ciascuna delle parti sono rispettivamente “Mi sento arrabbiato quando qualcuno viene maltrattato” e “Mi amareggio quando constatato un consumo sfrenato dell’acqua”.

- *Azioni a vantaggio di inclusione e diritti umani* (12 item;  $\alpha = .90$ ), e *azioni a favore di sostenibilità, ecologia e ambiente* (12 item;  $\alpha = .79$ ). I partecipanti devono rispondere usando una scala Likert a 5 punti dove 1 sta per “mai” e 5 per “sempre”. Esempi di item per ciascun gruppo di item sono rispettivamente “Scrivere/condividere un articolo/un post sui diritti umani” e “Consumare prodotti locali a KM 0”.

### 2: Pro.Spera (Ginevra et al., 2017):

E’ un questionario composto da 22 frasi che si riferiscono a cose che il soggetto potrebbe pensare o fare. Rispetto a ciascuna di esse i partecipanti devono esprimere il proprio parere su una scala Likert a 5 punti, dove 1 indica “mi descrive molto poco” e 5 “mi descrive moltissimo”.

I fattori misurati sono complessivamente tre:

- *Ottimismo* (5 item;  $\alpha = .92$ ) con item come “Mi considero una persona che pensa in modo positivo”;
- *Speranza* (9 item;  $\alpha = .87$ ) con item come “Finora ho ottenuto ciò che ho desiderato di più”;
- *Visione negativa* (8 item;  $\alpha = .84$ ) con item come “Difficilmente troverò un lavoro veramente adatto a me”

### 3: Design My Future (Di Maggio et al., 2016):

Si compone di 19 item rispetto ai quali i partecipanti devono esprimere quanto si trovano d’accordo usando una scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “molto poco” e 5 per “moltissimo”.

I fattori misurati sono:

- *Prospettiva temporale* (14 item;  $\alpha = .90$ ) inteso come pensieri, idee e sentimenti centrati sul proprio futuro, con item come “non vedo l’ora che arrivi il futuro”;
- *Resilienza* (5 item;  $\alpha = .70$ ) intesa come la capacità di affrontare situazioni avverse, incertezze e sfide che riguardano il futuro, con item come “Dopo un fallimento non mi scoraggio facilmente”.

#### 4: Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico e professionale (Soresi e Nota, 2003):

Si compone di 16 item ai quali rispondere con scala Likert a 7 punti dove 1 sta per “descrive perfettamente la mia situazione attuale o il mio punto di vista” e 7 per “non descrive per nulla la mia situazione attuale o il mio punto di vista”. I fattori misurati sono:

- *Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico e professionale* (9 item;  $\alpha = .97$ ) con item come “so con sicurezza cosa è meglio per me”;
- *Internalità* (4 item;  $\alpha = .84$ ) con item come “Anche se cerco di mettere a fuoco cosa posso fare, succederà qualcosa che mi farà cambiare idea”;
- *Capacità di raccolta delle informazioni inerenti la scelta* (3 item;  $\alpha = .79$ ) con item come “So come poter raccogliere le informazioni che mi servono”.

#### 5: Career adapt-abilities inventory (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; revisione La.R.I.O.S., 2020):

Il questionario si compone di 35 item con risposta su scala Likert a 5 punti e indaga le capacità dei soggetti di adattarsi ai cambiamenti formativi o lavorativi e il modo in cui essi vengono affrontati. La versione che è stata adottata in questo lavoro indaga una dimensione in più rispetto a quelle che vengono misurate nella versione originale. Le sotto-dimensioni dello strumento sono le seguenti:

- *Concern* (6 item;  $\alpha = .88$ ): la tendenza a preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e la pianificazione delle tappe e delle scelte da compiere per raggiungere i propri obiettivi; tra gli item proposti troviamo “Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro”;
- *Control* (6 item;  $\alpha = .87$ ): la tendenza a perseverare nel conseguimento degli obiettivi e ad assumersi la responsabilità delle decisioni che si prendono nella progettazione del proprio futuro; un esempio di item è “Difendere i miei punti di vista”;
- *Curiosity* (6 item;  $\alpha = .80$ ): l’interesse e la curiosità per le novità e i cambiamenti che avvengono intorno a noi, che possono portare ad acquisire nuovi apprendimenti su sé e sul mondo; la dimensione viene misurata, ad esempio, con “Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità”;
- *Confidence* (6 item;  $\alpha = .87$ ): la propensione ad avere fiducia in se stessi per affrontare sfide ed ostacoli che si presentano lungo il percorso; un esempio di item è “Risolvere problemi”;
- *Collaboration* (9 item;  $\alpha = .77$ ): la tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo in un’attività comune, mostrando attenzione e rispetto per gli altri; tra gli item viene proposto “Fare mediazioni e patti con gli altri”.

In aggiunta alla misurazione delle singole dimensioni è stato calcolato un punteggio complessivo della career adapt-abilities che comprende tutti i fattori.

I partecipanti sono invitati ad indicare quanto ritengono di possedere l'abilità oggetto dell'item, scegliendo un valore della scala compreso tra 1 (posseggo molto poco questa capacità) e 5 (posseggo moltissimo questa capacità).

#### 6: Lavori e posti di lavoro:

Lo strumento ha lo scopo di indagare il concetto di lavoro dignitoso. Nel dettaglio vengono riportate delle affermazioni a proposito di alcuni aspetti che caratterizzano il lavoro dignitoso. Si compone di una sola scala (8 item;  $\alpha = .60$ ) con risposta su scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per "Decisamente no, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò" e 5 sta per "Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò". Un esempio di item è "Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità".

### **4. Intervento**

In relazione alle sfide, alle complessità e alle minacce che caratterizzano il XXI secolo, il laboratorio La.R.I.O.S dell'Università degli Studi di Padova ha messo a punto il progetto "**CONoscere il presente per costruire un FUTuro Sostenibile e Inclusivo**": un progetto coerente con gli scopi dell'orientamento descritti dal paradigma del Life Design (Savickas et al., 2009) e quindi finalizzato alla promozione – tra studenti e studentesse delle scuole secondarie di secondo grado - di un'idea di lavoro basata sui concetti di inclusione, sostenibilità e giustizia sociale.

In tal senso, si configura come un intervento che ha l'obiettivo di promuovere quelle dimensioni definite centrali dal modello del Life Design (Savickas et al., 2009) e orientato alla diffusione tra i ragazzi e le ragazze di una maggiore consapevolezza circa il concetto di Decent Work (Duffy et al., 2016), inteso come un prerequisito fondamentale per promuovere contesti lavorativi sostenibili e vite dignitose (Urbanaviciute et al., 2019). In questo modo, è possibile sostenere, anche in accordo con quelli che sono gli assunti della Psychology of Working Theory (Duffy et al., 2016), il potenziamento di variabili moderatrici e variabili mediatriche che sostengono l'accesso al lavoro dignitoso e al benessere sociale.

Il progetto nel suo complesso è stato articolato in cinque incontri della durata di due ore ciascuno, svolti con cadenza settimanale e in orario scolastico nelle giornate stabilite dalla coordinatrice di classe. Le attività sono state formalmente dichiarate come ore dedicate all'educazione civica.

Il primo incontro è stato dedicato alla presentazione del programma di intervento e alla somministrazione dei questionari per verificare l'efficacia dell'intervento. Nel corso del secondo e del terzo incontro sono stati affrontati rispettivamente il tema della globalizzazione e quello del progresso tecnologico, mentre durante il quarto incontro è stato trattato il tema della sostenibilità. Infine, nell'ultimo incontro è stata proposta ai ragazzi una riflessione guidata sul proprio futuro professionale e sono stati somministrati i questionari per la fase di post-test.

### **Primo incontro:**

Scopo primario del primo incontro è quello di fornire una visione corretta di orientamento e in seguito di compilare il pre-test. Si è proceduto inizialmente con una descrizione sintetica di scopi, fasi e modalità di svolgimento del progetto, sottolineando anche l'importanza attribuita a privacy, volontarietà, partecipazione attiva e collaborazione. Secondariamente è stato spiegato cosa si intende per orientamento e successivamente è stato somministrato il questionario, presentandolo come parte integrante e importante di tutto il percorso. Infine è stato presentato il calendario con tutte le date degli incontri.

### **Secondo incontro:**

Il secondo incontro è stato pianificato con lo scopo di favorire una riflessione sul concetto di lavoro; capire l'impatto della globalizzazione sul mondo del lavoro; conoscere i diritti per un lavoro dignitoso e di qualità. I primi due obiettivi sono stati raggiunti attraverso l'uso di due video. Il primo trattava l'evoluzione del concetto di lavoro nel corso della storia; il secondo il tema della globalizzazione con relative sfide e opportunità. Ad Entrambi i video è seguito un momento di confronto e riflessioni. Il terzo obiettivo prevedeva lo svolgimento in tre piccoli gruppi di una riflessione scritta su uno degli articoli assegnati dall'operatore: *art. 23 della dichiarazione dei diritti dell'uomo; art.4 della costituzione italiana; art.1 della dichiarazione ONU sull'ambiente umano.*

### **Terzo incontro:**

Il terzo incontro è stato pianificato con lo scopo di favorire una riflessione sulle principali sfide legate allo sviluppo tecnologico: *automatizzazione e robotizzazione; algoritmi di raccomandazione; pregiudizi interni agli algoritmi; emissioni legate all'uso di internet; deep*

*fake, sicurezza informatica...* Ognuna di queste sfide è stata accompagnata dalla richiesta di indicare quali figure e attraverso quali attività lavorative potrebbero rispondere efficacemente alle sfide descritte.

Successivamente sono stati presentati “i diritti per un uso corretto delle tecnologie” e si è parlato di come le tecnologie potrebbero, se ben utilizzate, aiutarci a estendere alcuni diritti fondamentali. È seguito un lavoro di riflessione su due di questi diritti: la legge del 2017 sul lavoro agile; e la legge sulla protezione dei dati di carattere personale.

#### **Quarto incontro:**

Scopo del quarto incontro è di evidenziare l'importanza di rispondere alle sfide legate allo sviluppo tecnologico e alla globalizzazione, attraverso nuovi modi di pensare basati su inclusione e sostenibilità. L'inclusione è stata indicata come *condizione sine qua non* per poter vivere con dignità ed esercitare i propri diritti. La sostenibilità è stata anticipata da un video e poi spiegata in tutte le sue tre componenti: *economica; ambientale; sociale*. Alla loro spiegazione sono seguiti alcuni esempi di persone e aziende che lavorano attenendosi a questi principi e che si impegnano per costruire un futuro sostenibile e inclusivo.

Infine ad ogni studente è stato chiesto di leggere l'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030 e di scegliere almeno due tra i 17 obiettivi proposti.

#### **Quinto incontro:**

Il giorno del quinto incontro, successivamente ad un breve riassunto di tutto il percorso, è stato spiegato il concetto di “missione personale” presentando sei missioni possibili ispirate agli obiettivi ONU dell'Agenda per lo sviluppo sostenibile 2030: *salute e benessere per tutti; sviluppo economico equo e sostenibile; comunità responsabili e inclusive; sviluppo tecnologico per il bene di tutti; salvaguardia della vita del pianeta terra; valorizzazione dei beni culturali e delle identità cosmopolite*. Sulla base degli obiettivi ONU scelti alla fine del quarto incontro è stato chiesto ai partecipanti di identificare la missione corrispondente e di rispondere a una serie di domande sulla base di quanto scritto nei fogli di descrizione. In seguito all'attività è stato somministrato il post-test.

#### **4.1 Tecniche utilizzate**

Sulla base di quanto suggerito da Nota et al. (2015) e da Valbusa e Santilli (2021), è stato fatto largo utilizzo di tecniche per facilitare l'apprendimento quali: spiegazioni, confronti di gruppo, rinforzi positivi e riflessioni finali.

Le *spiegazioni* degli argomenti relativi sono sempre state affiancate da esemplificazioni concrete e attuali e facilitate dal supporto di slide e video che sono poi stati argomento di *confronto* collettivo incoraggiato anche da alcune domande stimolo da parte dell'operatore. Gli interventi pertinenti sono sempre stati accompagnati da *rinforzi positivi*, di tipo orale come feedback di incoraggiamento e ringraziamento, e di tipo fisico come gesti ed espressioni che esprimevano soddisfazione e sostegno. Durante ogni incontro si è sempre cercato di favorire una partecipazione attiva da parte di tutti/e in modo equilibrato e nel corso dei lavori di gruppo è stata prestata attenzione affinché ciascuno/a offrisse il proprio contributo. Con lo scopo di facilitare il consolidamento degli apprendimenti, alla fine del secondo, del terzo e del quarto incontro, è stato richiesto di scrivere delle *riflessioni finali* sulla base di due frasi guida "questo incontro mi ha fatto pensare a..." e "la cosa che più mi ha colpito di questo incontro è stata..."

## 5. Risultati

### 5.1 Analisi in fase di pre-test

Al fine di verificare se vi fossero differenze significative all'inizio dell'intervento tra gruppo di controllo e gruppo sperimentale - nella consapevolezza rispetto alle problematiche attuali e al loro potenziale impatto sul futuro professionale (*conoscenze oggettive, conoscenze soggettive, credenze su inclusione e sostenibilità, emozioni su inclusione e sostenibilità, azioni a vantaggio di inclusione e sostenibilità*); nei livelli di ottimismo, speranza e visione negativa verso il futuro; nella prospettiva temporale e nella resilienza; nella decisionalità, nell'internalità e nella capacità di raccogliere informazioni sulle proprie scelte; negli indici di career adapt-abilities; e nel concetto di lavoro dignitoso - si è proceduto con un'analisi di Mann-Whitney. L'analisi non ha evidenziato differenze significative:

- Conoscenze oggettive:  $Z = -.464, p = .643$
- Conoscenze soggettive:  $Z = -.613, p = .540$
- Credenze personali su inclusione, diritti umani e discriminazioni:  $Z = -.088, p = .930$
- Credenze personali su sostenibilità, ecologia, ambiente:  $Z = -.569, p = .569$
- Emozioni rispetto a inclusione, diritti umani e discriminazioni:  $Z = -.066, p = .948$
- Emozioni rispetto a sostenibilità, ecologia e ambiente:  $Z = -.634, p = .526$
- Azioni a vantaggio di inclusione e diritti umani:  $Z = -.394, p = .694$
- Azioni a favore di sostenibilità, ecologia e ambiente:  $Z = -.525, p = .600$
- Speranza:  $Z = -.131, p = .895$
- Ottimismo:  $Z = -1.053, p = .293$

- Visione negativa:  $Z = -.663$ ,  $p = .508$
- Prospettiva temporale:  $Z = -.349$ ,  $p = .727$
- Resilienza:  $Z = -.418$ ,  $p = .676$
- Concern:  $Z = -.641$ ,  $p = .522$
- Control:  $Z = -.109$ ,  $p = .913$
- Curiosity:  $Z = -.066$ ,  $p = .948$
- Confidence:  $Z = -.285$ ,  $p = .776$
- Collaboration:  $Z = -.350$ ,  $p = .726$
- Career adapt-abilities:  $Z = -.328$ ,  $p = .743$
- Decisionalità e sicurezza verso il futuro scolastico e professionale:  $Z = -.066$ ,  $p = .948$
- Internalità:  $Z = -.197$ ,  $p = .844$
- Capacità di raccogliere informazioni:  $Z = -.859$ ,  $p = .390$
- Concetto di lavoro dignitoso:  $Z = -.483$ ,  $p = .629$

## **5.2 Differenze tra pre-test e post-test**

Al fine di verificare se vi fossero differenze significative tra pre e post-test - nella consapevolezza rispetto alle problematiche attuali e al loro potenziale impatto sul futuro professionale (*conoscenze oggettive, conoscenze soggettive, credenze su inclusione e sostenibilità, emozioni su inclusione e sostenibilità, azioni a vantaggio di inclusione e sostenibilità*); nei livelli di ottimismo, speranza e visione negativa verso il futuro; nella prospettiva temporale e nella resilienza; nella decisionalità, nell'internalità e nella capacità di raccogliere informazioni sulle proprie scelte; negli indici di career adapt-abilities; e nel concetto di lavoro dignitoso - si è proceduto con un'analisi non parametrica con i test di Mann-Whitney e di Wilcoxon. L'analisi ha evidenziato differenze significative (vedi Tabella 1).

	Pre-test				Post-test			
	Gruppo sperimentale		Gruppo di controllo		Gruppo sperimentale		Gruppo di controllo	
	M	DS	M	DS	M	DS	M	DS
Conoscenze oggettive	8,53	1,69	7,86	2,60	9,00	1,69	6,79	3,51
Conoscenze soggettive	30,27	4,57	29,57	9,26	35,47	4,58	30,00	7,78
Credenze personali su inclusione, diritti umani e discriminazioni	59,13	4,69	58,64	3,90	60,33	6,53	59,00	3,94
Credenze personali su sostenibilità, ecologia, ambiente	56,67	6,07	58,21	5,81	58,47	6,29	56,46	5,91
Emozioni rispetto a inclusione, diritti umani e discriminazioni	48,40	4,50	48,21	4,66	47,60	4,76	48,31	4,66
Emozioni rispetto a sostenibilità, ecologia e ambiente	48,07	6,44	50,14	9,30	48,47	5,91	50,54	6,85
Azioni a vantaggio di inclusione e diritti umani	22,67	7,58	25,14	10,70	26,93	9,86	28,23	8,37
Azioni a favore di sostenibilità, ecologia e ambiente	26,07	8,23	29,29	11,41	30,67	10,62	31,92	9,14
Speranza	27,80	6,25	27,36	5,53	33,00	6,75	27,08	7,19
Ottimismo	13,00	2,83	12,00	5,48	16,00	3,98	14,00	6,25
Visione negativa	18,47	3,70	20,57	6,91	16,60	4,37	21,08	8,19
Prospettiva temporale	45,60	7,05	46,07	12,26	52,67	8,70	44,85	12,60
Resilienza	16,87	3,70	16,00	3,55	18,80	3,63	16,15	3,96
Concern	18,47	3,36	19,29	6,02	22,40	4,15	20,15	5,10
Control	21,60	4,94	21,86	4,66	24,80	4,75	21,54	6,12
Curiosity	20,73	3,28	20,64	3,99	22,93	3,63	20,38	5,03
Confidence	21,27	4,48	21,43	4,24	24,40	3,80	18,92	5,62
Collaboration	38,13	3,42	38,93	7,34	42,33	5,92	35,77	7,80
Career adapt-abilities	120,20	12,67	122,14	20,45	136,87	18,38	116,77	23,77
Decisionalità e sicurezza verso il futuro scolastico e professionale	43,00	13,69	42,50	18,56	50,70	11,78	43,31	19,96
Internalità	18,53	4,63	18,79	5,54	21,73	4,20	17,77	6,13
Capacità di raccogliere informazioni	8,47	3,00	7,50	3,28	10,27	3,01	6,46	2,96
Concetto di lavoro dignitoso	30,73	2,60	31,64	5,00	34,87	3,64	31,69	4,42

**Tabella 1:** M e DS dei dati degli strumenti utilizzati nel gruppo di controllo e nel gruppo sperimentale al pre-test e al post-test

L'analisi di Mann-Whitney al post-test ha mostrato le seguenti differenze significative:

- Conoscenze soggettive:  $Z = -1.984$ ,  $p = .047$
- Career Adapt-Abilities:  $Z = -2.098$ ,  $p = .036$
- Confidence:  $Z = -2.523$ ,  $p = .012$
- Collaboration:  $Z = -2.215$ ,  $p = .027$
- Concetto di lavoro dignitoso:  $Z = -1.989$ ,  $p = .047$

Nello specifico, il gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo, ha mostrato al post-test maggiori livelli di conoscenze soggettive e career adaptability e una maggiore tendenza a considerare un'idea di lavoro dignitoso associata al rispetto dei diritti umani e ambientali. Per quanto riguarda la career adaptability, si sono verificati maggiori livelli di confidence e di tendenza a collaborare con gli altri.

Inoltre, l'analisi di Wilcoxon ha evidenziato tra i partecipanti del gruppo sperimentale le seguenti differenze significative:

- Conoscenze soggettive:  $Z = -2.700$ ,  $p = .007$
- Speranza:  $Z = -2.220$ ,  $p = .026$
- Ottimismo:  $Z = -2.006$ ,  $p = .045$
- Prospettiva temporale:  $Z = -2.607$ ,  $p = .009$
- Concern:  $Z = -2.305$ ,  $p = .021$
- Curiosity:  $Z = -2.045$ ,  $p = .041$
- Collaboration:  $Z = -2.358$ ,  $p = .018$
- Career adapt-abilities:  $Z = -2.67$ ,  $p = .008$
- Capacità di raccogliere informazioni:  $Z = -1.984$ ,  $p = .047$
- Concetto di lavoro dignitoso:  $Z = -2.591$ ,  $p = .01$

Nello specifico, al termine dell'intervento il gruppo sperimentale ha mostrato, rispetto al pre-test, maggiori livelli di conoscenze soggettive, speranza, ottimismo, prospettiva temporale, career adapt-abilities, capacità di raccogliere informazioni adeguate per compiere delle scelte e una maggiore tendenza a considerare un'idea di lavoro dignitoso associata al rispetto dei diritti umani e ambientali. Per quanto riguarda la career adaptability, si sono verificati maggiori livelli di concern, curiosity e di tendenza a collaborare con gli altri.

## 6. Discussione

L'intervento realizzato aveva lo scopo di valutare l'efficacia del progetto "CONoscere il presente per immaginare un FUTuro Sostenibile e Inclusivo", il cui obiettivo è quello di sviluppare, tra gli studenti e le studentesse delle scuole superiori, un'idea complessa di lavoro centrata sui principi del lavoro dignitoso e della partecipazione alla costruzione di contesti vantaggiosi per sé, per gli altri e per l'ambiente sociale ed ecologico. Al termine dell'intervento ci si attendeva che i partecipanti del gruppo sperimentale mostrassero, rispetto al gruppo di controllo, maggiori livelli di: consapevolezza rispetto alle problematiche attuali e al loro potenziale impatto sul futuro professionale (*conoscenze oggettive, conoscenze soggettive, credenze su inclusione e sostenibilità, emozioni su inclusione e sostenibilità, azioni a vantaggio di inclusione e sostenibilità*); ottimismo, speranza e visione negativa verso il futuro; prospettiva temporale e resilienza; decisionalità, internalità e capacità di raccogliere informazioni sulle proprie scelte; career adapt-abilities; concetto di lavoro dignitoso.

I risultati hanno evidenziato che al termine dell'intervento il gruppo sperimentale mostrava, rispetto al gruppo di controllo, livelli più elevati di conoscenze soggettive associate a inclusione e sostenibilità, di career adapt-abilities - in particolare nelle dimensioni confidence e collaboration - e di tendenza a considerare un'idea di lavoro dignitoso associata al rispetto dei diritti umani e ambientali. Tuttavia, non sono emersi risultati significativi nei livelli di conoscenze oggettive e di credenze associate a diritti, inclusione e sostenibilità.

Per quanto riguarda la consapevolezza rispetto alle problematiche attuali, le analisi hanno mostrato che il gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo, presenta in fase di post-test livelli significativamente maggiori di conoscenze soggettive. Tali risultati sono in linea con quelli ottenuti da Valbusa e Santilli (2021) che riferiscono un aumento nel modo in cui gli/le adolescenti pensano di conoscere una certa tematica associata ad ambiente, ecologia, sostenibilità e inclusione. Sebbene in letteratura non ci siano studi su interventi di orientamento che abbiano indagato questi temi, alcuni studi hanno documentato l'aumento della conoscenza rispetto a tematiche associate allo sviluppo sostenibile in seguito a interventi di educazione allo sviluppo sostenibile. Una recente rassegna bibliografica (Ssossé et al., 2021) ha preso in considerazione 21 studi compiuti tra il 2000 e il 2020 che hanno misurato l'impatto dell'educazione allo sviluppo sostenibile, riscontrando che gli studi valutati - che differivano tra loro per argomenti trattati e approcci educativi adottati e che prevedevano tutti una durata superiore a 5 incontri - indicavano un aumento delle conoscenze al termine dell'intervento.

Nonostante nel presente studio si è osservato un aumento significativo delle conoscenze soggettive, non sono emersi risultati significativi per quanto riguarda le conoscenze e le credenze associate a diritti, inclusione e sostenibilità. Una possibile spiegazione risiede nel fatto che gli argomenti oggetto della prima parte del questionario (*es. le persone con disabilità hanno maggiore probabilità di essere disoccupate*) non sono stati affrontati in modo specifico.

Per quanto riguarda l'indignazione e l'intenzione ad agire in favore di sostenibilità e inclusione, contrariamente a quanto osservato da Valbusa e Santilli (2021), i risultati non hanno mostrato differenze significative. Il mancato incremento dell'intenzione ad agire al termine dell'intervento nel gruppo sperimentale potrebbe essere riconducibile al fatto che il semplice aumento delle conoscenze non è sufficiente a promuovere un cambiamento (Pojani et al., 2018; Ssossé et al., 2021); Infatti, una ricerca di Pojani et al., (2018) che indaga gli atteggiamenti nei confronti della sostenibilità mostra che i giovani con una visione materialistica delle cose tendono ad assumere comportamenti meno attenti al benessere del pianeta, anche se consapevoli delle conseguenze ambientali; al contrario, i giovani con una visione egualitaria e incentrata sulla sostenibilità stimola l'intenzione ad assumere atteggiamenti più attenti alla sostenibilità. Inoltre, la ricerca sul comportamento prosociale e ambientale ha dimostrato l'esistenza di un legame tra indignazione e azione. Tapia-Fonllem et al. (2013) hanno trovato che l'indignazione verso le attività dannose per l'ambiente correla con l'intenzione ad agire in favore dell'ambiente. Più recentemente Vukelic e Roncevic (2021) hanno riscontrato lo stesso legame. Relativamente ai comportamenti prosociali in favore di inclusione e diritti umani, una rassegna della letteratura di van Doorn et al. (2014) ha evidenziato che il sentimento di rabbia può avere degli effetti positivi diretti tra cui il rivendicare i diritti degli svantaggiati, l'esprimere sostegno verso le politiche redistributive, il promuovere azioni politiche a favore della pace e l'aiutare le vittime di incidenti stradali; più recentemente, Banales et al. (2019) hanno verificato l'esistenza di un legame tra rabbia verso l'ingiustizia sociale e azione antirazzista e Judge et al. (2022) tra rabbia e attivismo vegano.

Tenendo in considerazione questa letteratura e i risultati di Valbusa e Santilli (2021), è possibile che cercando di stimolare maggiormente il senso di indignazione nei confronti della violazione dei diritti umani e ambientali, si potranno osservare in futuro aumenti significativi nell'intenzione ad agire in favore di inclusione e sostenibilità.

Per quanto riguarda la career adapt-ability, le analisi hanno mostrato che il gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo, presenta in fase di post-test livelli significativamente maggiori di confidence e collaboration. L'aumento della confidence è in linea con quanto osservato da

Santilli et al. (2020) in uno studio condotto su un campione di adolescenti Italiani per valutare l'efficacia di un intervento di orientamento scolastico-professionale che, come quello presentato in questo studio, si basa sui principi del Life Design. Come nello studio di Santilli et al. (2020), l'aumento della confidence potrebbe essere ricondotto al fatto che il direzionare il pensiero verso le sfide che i giovani potrebbero dover affrontare aiuti a trasformare le preoccupazioni in intenzioni, stimolando in questo modo una sensazione di autoefficacia. Infatti, nello studio qui esposto, si è utilizzato un approccio basato sul paradigma del Life Design indagando le possibili attività per fronteggiare le sfide presenti e costruire un futuro migliore. Ciò potrebbe aver migliorato la capacità di risoluzione dei problemi e una sensazione di autoefficacia (Hirschi et al., 2015), con conseguenti effetti sulla sensazione di autoefficacia per eseguire con successo le azioni necessarie a raggiungere gli obiettivi stabiliti (Santilli et al., 2020). Un tale approccio basato sull'esplorazione delle opportunità future è risultato efficace nel promuovere la confidence anche su un gruppo di adolescenti in portogallo (Carvalho et al., 2021) e, come suggerito da Koen et al. (2012) il suo impiego è collegato alla confidence.

L'incremento della collaboration è in linea con i risultati di Nye et al. (2018) che hanno esaminato le proprietà psicometriche della career adapt-abilities scale a cinque fattori trovando che la dimensione collaboration si inserisce adeguatamente all'interno del costrutto e che il modello a cinque fattori mostra una buona validità interna. Al fine di garantire la rappresentazione interculturale hanno esaminato le risposte di campioni statunitensi, cinesi e taiwanesi. Più di recente sono state fornite ulteriori prove a favore dell'inclusione di questa dimensione con un campione brasiliano (Ambiel et al., 2022) e con un campione di universitari di Macao (Sou et al., 2021). I risultati di questo studio sembrano confermare la validità del modello a 5 fattori in quanto all'aumento complessivo della career adaptability è corrisposto un aumento della dimensione collaboration.

Inoltre, il gruppo sperimentale ha mostrato al termine dell'intervento, rispetto al pre-test, livelli significativamente più elevati di concern e curiosity. L'aumento della *concern* può essere dovuto al fatto che le sfide del presente sono state spiegate in modo da risultare prossime alla vita dei/delle partecipanti e in modo da incoraggiare l'immaginazione di scenari futuri. Quando questo accade infatti si osserva un suo incremento (Ginevra e Nota, 2018; Carvalho et al., 2021; Santilli et al., 2019), coerentemente con le indicazioni teoriche che suggeriscono di promuovere comportamenti orientati alla pianificazione del futuro, all'immaginazione di scenari alternativi, alla consapevolezza del presente, all'ottimismo e alla speranza al fine di sviluppare la career adaptability e l'identità professionale (Nota et al. 2015; Taber, 2015). L'aumento della curiosity

è stato riscontrato anche da Santilli et al. (2020) e può essere dovuto al fatto che studenti e studentesse sono stati invitati a riflettere su argomenti nuovi (globalizzazione e sviluppo tecnologico) in termini di impatto sulla propria vita e di possibili soluzioni alle loro conseguenze sul mondo del lavoro. Queste considerazioni sono in linea con la Career Construction Theory secondo cui, incoraggiando la curiosità è possibile aumentare la motivazione a cercare informazioni utili a realizzare le proprie aspirazioni (Savickas, 2013).

Per quanto riguarda la dimensione control della career adaptability, i risultati non hanno mostrato differenze significative al termine dell'intervento nel gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo. Il mancato raggiungimento della significatività è in contrasto con i risultati di altri studi di intervento basati sul paradigma del Life Design. Ad esempio, Santilli et al. (2020) riconducono l'aumento della dimensione al fatto che nel loro intervento i giovani sono stati invitati a pensare al ruolo che potrebbero avere per costruire un futuro di qualità per sé stessi e gli altri. In un altro studio, Ginevra et al. (2017) la riconducono all'enfasi con cui viene attribuita importanza al considerare i propri punti di forza per raggiungere gli obiettivi futuri nonostante sfide e difficoltà. In futuro potrebbe essere utile insistere maggiormente su questi aspetti, coerentemente con la teoria di riferimento (Savickas, 2013), che suggerisce di potenziare la dimensione control agendo sul concetto di sé, sulla riduzione dell'ansia e sul sentirsi in grado di contrastare l'effetto di forze esterne.

Al termine dell'intervento, il gruppo sperimentale, rispetto al pre-test, ha mostrato livelli significativamente maggiori di speranza, ottimismo e prospettiva temporale. Tuttavia, non sono state evidenziate differenze significative per quanto riguarda la visione negativa e la resilienza.

L'aumento dei livelli di speranza e ottimismo è coerente con i risultati di precedenti studi che hanno osservato una relazione positiva tra career adapt-ability, ottimismo e speranza (Di Maggio et al., 2016; Santilli et al., 2017). In base a quanto affermato da Santilli et al. (2017) è possibile supporre che l'azione sulla career adapt-ability abbia influenzato positivamente le aspettative speranzose e le disposizioni positive riguardo al futuro. Ciò è sostenuto anche da Ginevra et al. (2016) i cui risultati di uno studio hanno verificato che se gli adolescenti si considerano in grado di gestire dei compiti di sviluppo possono sviluppare sentimenti positivi e convinzioni generalizzate su esiti positivi.

Per quanto riguarda la visione negativa, nel presente studio si è registrata una diminuzione nel gruppo sperimentale che, seppure non significativa, va nella direzione auspicata. Secondo Di Maggio et al. (2016) la sua diminuzione correla negativamente con la prospettiva temporale e

la resilienza. Il mancato raggiungimento della significatività può indicare che in futuro potrebbe essere utile stimolare in modo specifico lo sviluppo di credenze positive associate a sé stessi, in quanto la prospettiva temporale è aumentata significativamente in seguito all'intervento CONFUSI mentre la resilienza non lo è stata.

Per quanto riguarda la prospettiva temporale, le analisi hanno mostrato un aumento significativo in seguito all'intervento. Questi risultati sono in linea con la ricerca scientifica che ha dimostrato l'esistenza di un legame tra career adaptability e prospettiva temporale (Janeiro e Marques 2010; Santilli et al., 2015; Ginevra et al., 2018). In particolare, Ginevra et al. (2018) hanno trovato che sono le dimensioni concern e curiosity della career adaptability a predire meglio l'orientamento verso il futuro. Considerando queste valutazioni è possibile che in questo studio, l'analisi del presente e l'esplorazione delle possibili attività lavorative abbiano stimolato il pensiero rivolto al futuro. Questa valutazione è coerente con i risultati di altri due studi di intervento basati sull'approccio del Life Design che hanno osservato che con l'aumentare della career adaptability si osserva un aumento delle aspirazioni future (Nota et al., 2016) e dell'investimento sul futuro (Nota et al., 2020).

Per quanto riguarda la resilienza, non ci sono stati effetti significativi al termine dell'intervento nel gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo. Una possibile spiegazione del mancato raggiungimento della significatività viene offerta da Santilli et al. (2019), che osservando lo stesso aumento non significativo in un intervento di orientamento scolastico-professionale basato sulla Career Construction Theory hanno sostenuto che ciò sia da ricondurre al fatto che la resilienza è concettualmente sovrapposta ai costrutti di preoccupazione e fiducia misurati dal Career Adapt-Abilities Inventory. Solamente che la resilienza viene misurata sottoforma di credenze e pensieri, mentre invece preoccupazione e fiducia sono misurate come abilità e punti di forza. Pertanto, è possibile che ci sia stato un aumento delle risorse di coping e, più limitatamente, degli atteggiamenti positivi (Santilli et al., 2019).

Al termine dell'intervento, il gruppo sperimentale, rispetto al pre-test, ha mostrato una capacità significativamente maggiore di raccogliere le informazioni relative alle proprie scelte. Tuttavia, non sono state evidenziate differenze significative nei livelli di decisionalità e internalità.

Per quanto riguarda decisionalità e internalità, il mancato raggiungimento della significatività è in contrasto con le indicazioni di Ginevra et al. (2016) che hanno osservato un legame tra decisionalità e career adaptability, con un effetto di mediazione dato da orientamento e atteggiamento verso il futuro. Considerando che in questo studio la career adaptability è

risultata significativa, così come l'orientamento al futuro, la ragione del mancato incremento della decisionalità potrebbe derivare a sua volta dal mancato incremento della dimensione control perché è proprio in assenza di questa dimensione che le persone sperimentano indecisione (Savickas, 2013). Un'altra possibile spiegazione risiede nel fatto che la decisionalità è un costrutto dipendente dal contesto e da variabili, come quelle famigliari, che in questo studio non sono state considerate (Howard et al., 2009). Inoltre, la differenza di risultato rispetto a quanto ottenuto da Valbusa e Santilli (2021) potrebbe dipendere dalle differenti composizioni dei campioni, trattandosi in entrambi i casi di campioni non casuali. La ricerca futura potrebbe ripetere lo studio cercando di sviluppare maggiormente la dimensione control e utilizzando campioni casuali per controllare l'effetto di variabili famigliari.

Per quanto riguarda invece l'aumento della capacità di raccogliere informazioni relative alle proprie scelte, è stata evidenziata una differenza significativa tra pre e post test nel gruppo sperimentale. Il risultato ottenuto è coerente con quello di Valbusa e Santilli (2021) e di altri studi secondo cui la capacità di prendere decisioni è associata all'abilità di individuare le risorse e le informazioni importanti per progettare il proprio futuro (Xing & Rojewski, 2018; Kazi & Akhlaq, 2017).

Per quanto riguarda il concetto di lavoro dignitoso, le analisi hanno mostrato che il gruppo sperimentale, rispetto al gruppo di controllo, presenta in fase di post-test una maggiore tendenza a considerare un'idea di lavoro dignitoso associata al rispetto dei diritti umani e ambientali. Tali risultati sono in linea con la ricerca sulla Psychology of Working Theory (Duffy et al., 2016) da cui emerge il ruolo fondamentale della Career adapt-ability, della Coscienza Critica nel sostenere l'accesso al lavoro dignitoso. Queste variabili svolgono un importante ruolo moderatore e mediatore sulle variabili contestuali che limitano l'accesso al lavoro dignitoso (Duffy et al., 2020) e l'effetto della coscienza critica è stato associato al raggiungimento di obiettivi accademici e professionali e a sentimenti di autoefficacia e speranza (Cadenas e McWhirter, 2022). L'intervento effettuato in questo studio si è concentrato sull'analisi critica delle condizioni sociali del nostro presente e sull'esplorazione delle numerose attività professionali che ciascuno potrebbe intraprendere al fine di modificarle. Ciò potrebbe aver innescato la sensazione di poter scegliere tra diverse opzioni professionali e un aumento della Coscienza Critica che, insieme all'aumento della Career adapt-ability, potrebbero aver contribuito a modificare le rappresentazioni mentali dei partecipanti su lavoro e lavoro dignitoso. Questa ipotesi necessita di ulteriori studi di approfondimento per essere confermata ma è in linea con le conclusioni di Zammiti et al. (2021) che hanno verificato che gli adolescenti

che offrono una definizione di lavoro dignitoso più complessa mostrano anche livelli più elevati di autoefficacia e adattabilità alla carriera, in particolare nella dimensione concern.

## **7. Limiti e implicazioni**

I risultati, seppure tendenzialmente in linea con le ipotesi formulate, sono da interpretare in relazione con i limiti del presente studio.

In primo luogo, si tratta di un quasi-esperimento condotto su un campione di numerosità ridotta e composto prevalentemente da ragazze. Santilli et al. (2019) hanno trovato che le ragazze ottengono punteggi più alti nell'orientamento al futuro e nella dimensione curiosity della career adapt-ability, coerentemente con studi precedenti dai quali si evince un generale livello più alto di career maturity tra le ragazze rispetto ai ragazzi (ibidem). Di Maggio et al. (2016), nel corso della validazione del Design My Future hanno trovato che i maschi ottengono punteggi di resilienza più alti rispetto alle ragazze. Sulla base di queste osservazioni è plausibile ritenere che parte dei risultati osservati possano dipendere dalla forte prevalenza della componente femminile e che dunque in futuro potrebbe essere utile ripetere lo studio con un campione composto in egual misura da maschi e femmine.

In secondo luogo, il progetto è stato svolto in un Liceo delle Scienze Umane di un piccolo comune del Nord-Italia. In Italia esiste un fenomeno di segregazione scolastica che porta gli studenti di status sociale più elevato a frequentare i Licei e quelli di status sociale più basso a frequentare istituti tecnici e professionali (Invalsi, 2019). Potrebbe essere utile ripetere lo studio con popolazioni più esposte a rischi sociali, come quelle degli istituti professionali. Risultati come quello di Ginevra et al. (2017) con il progetto "*Sentirsi bene a scuola oggi....Per un futuro di qualità*", suggeriscono esiti positivi. Inoltre, potrebbe essere utile ripetere lo studio in centri urbani di maggiori dimensioni e di altre zone d'Italia, per favorire una generalizzazione dei risultati che, per le ragioni sopra indicate, non risulta possibile con i risultati ottenuti in questo studio.

Ulteriori limiti consistono nell'assenza di un follow-up e nel numero degli incontri. La mancanza di un follow-up impedisce di determinare la permanenza degli effetti che si sono registrati in fase di post-test: studi successivi potrebbero prevedere, per esempio, di ripetere le misurazioni quando i partecipanti si apprestano a scegliere il percorso accademico per verificare il raggiungimento degli obiettivi individuati con l'intervento. Il limitato numero degli incontri (cinque) potrebbe spiegare perché si è verificato un aumento significativo delle conoscenze soggettive ma non di quelle oggettive: considerando la rassegna di Sossé et al. (2021), è

possibile che un intervento di soli cinque incontri favorisca la sensazione di conoscere meglio gli argomenti trattati senza però aumentare le conoscenze oggettive. Per valutare questa ipotesi potrebbe essere utile ripetere lo studio prevedendo uno o due incontri in più per poter affrontare in modo più esplicito e specifico alcuni argomenti.

Pur considerando i limiti descritti, i risultati offrono una serie di implicazioni per la ricerca e per la pratica professionale.

Dal punto di vista della ricerca, come suggerito anche da Savickas e Porfeli (2015), potrebbe essere utile studiare il ruolo giocato dalla dimensione *collaboration* della *career adaptability*, concettualizzandola come una risorsa interpersonale attiva durante i periodi di transizione. Alcuni studi hanno evidenziato l'effetto predittivo della dimensione *collaboration* con la preferenza a lavorare in gruppi (Ambiel et al., 2022) e con importanti outcomes professionali e di sviluppo come il benessere soggettivo e la soddisfazione lavorativa (Leong et al., 2022). Studi successivi potrebbero indagare se la questa dimensione predica in qualche modo gli altri costrutti analizzati in questo studio.

Per quanto riguarda la pratica professionale, i risultati hanno mostrato che è possibile ottenere dei cambiamenti positivi con interventi che per le scuole appaiono brevi, poco costosi, facili da implementare e da incorporare nei normali curriculum scolastici. Nel complesso, i risultati ottenuti indicano che interventi laboratoriali a livello microsistemico basati sui principi del *Life Design* e della *Psychology of Working Theory* possono essere efficaci nel costruire nella popolazione adolescente importanti risorse per favorire lo sviluppo professionale. Risorse come la *career adaptability*, l'ottimismo, la speranza, la prospettiva temporale, e la capacità di raccogliere informazioni sulle proprie scelte, possono essere incrementate attraverso interventi di orientamento che tengano conto dei diritti umani e della sostenibilità; così facendo possono migliorare anche le rappresentazioni mentali del lavoro e del lavoro dignitoso. Inoltre, l'ispezione della Tabella 1 indica che per il gruppo sperimentale, ma non per il gruppo di controllo, è presente al post-test anche una diminuzione della visione negativa e un aumento dei livelli di resilienza, decisionalità, internalità e della dimensione *control* della *career-adaptability*. Tali risultati, pur essendo non significativi, vanno nella direzione auspicata.

Considerando questi risultati, lo studio esposto si accoda ad altre evidenze scientifiche che sottolineano la necessità di realizzare interventi di orientamento e progettazione professionale in ottica preventiva, con lo scopo di realizzare contesti di vita inclusivi e sostenibili. La loro

realizzazione può avvenire coinvolgendo persone di diverse età (Santilli et al., 2019; Santilli et al., 2020; Ginevra e Nota, 2018; Ginevra et al., 2016;).

## **BIBLIOGRAFIA**

- Aisenson, G., Legaspi, L., Czerniuk, R., Valenzuela, V., Miguelez, V. V., & Virgili, N. (2022). Decent Work: Representations and Prospects of Work Among Vulnerable Young Argentine Workers. *Emerging Adulthood, 10*(1), 42–53. <https://doi.org/10.1177/2167696820967231>
- Al-Bahrani, M. A., Allawati, S. M., Abu Shindi, Y. A., & Bakkar, B. S. (2020). Career aspiration and related contextual variables. *International Journal of Adolescence and Youth, 25*(1), 703–711. <https://doi.org/10.1080/02673843.2020.1730201>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Bouchard, L. M., & Duffy, R. D. (2019). Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. *Journal of Career Assessment, 27*(3), 408–421. <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>
- Allsop, B., Briggs, J., & Kisby, B. (2018). Market Values and Youth Political Engagement in the UK: Towards an Agenda for Exploring the Psychological Impacts of Neo-Liberalism. *Societies, 8*(4), Art. 4. <https://doi.org/10.3390/soc8040095>
- Almalaurea. (2021). *L'origine sociale dei laureati*. <https://www.almalaurea.it/informa/news/2021/10/14/origine-sociale-dei-laureati>
- Ambiel, R. A. M., Moreira, T. da C., Barros, L. de O., Martins, G. H., Salvador, A. P., & Wille, B. (2022). Measuring career adaptabilities in the Brazilian context: Development and validation of the CAAS + C Brazilian form. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09523-5>
- Annovazzi, C., Ginevra, M. C., & Camussi, E. (2018). Gender and Decent Work: The Role of Occupational Stereotypes. In V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J. L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Eds.), *Interventions in Career Design and Education: Transformation for Sustainable Development and Decent Work* (pp. 271–284). Springer.
- Arulmani, G., Bakshi, A. J., Leong, F. T. L., & Watts, A. G. (2014). *Handbook of Career Development: International Perspectives*. Springer.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior, 99*, 1–10. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Autin, K. L., Herdt, M. E., Allan, B. A., Zhu, L., Abdullah, M., & Garcia, R. G. (2022). Decent work among women workers: An intersectional approach. *Journal of Counseling Psychology, 69*(6), 775–785. <https://doi.org/10.1037/cou0000634>
- Azevedo, F., Jost, J. T., Rothmund, T., & Sterling, J. (2019). Neoliberal Ideology and the Justification of Inequality in Capitalist Societies: Why Social and Economic Dimensions of Ideology Are Intertwined. *Journal of Social Issues, 75*(1), 49–88. <https://doi.org/10.1111/josi.12310>
- Bailinson, P., Decherd, W., Ellswort, D., & Guttman, M. (2020, giugno 25). *LGBTQ+ voices: Learning from lived experiences*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/lgbtq-plus-voices-learning-from-lived-experiences>
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L. (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health, 14*(1), 124. <https://doi.org/10.1186/s12992-018-0444-8>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In *New frontiers in work and family research* (pp. 55–70). Psychology Press.
- Bañales, J., Aldana, A., Richards-Schuster, K., Flanagan, C. A., Diemer, M. A., & Rowley, S. J. (2021). Youth anti-racism action: Contributions of youth perceptions of school racial messages and critical consciousness. *Journal of Community Psychology, 49*(8), 3079–3100. <https://doi.org/10.1002/jcop.2226>

- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187–206. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Barber, L. K., Grawitch, M. J., & Maloney, P. W. (2016). Work–Life Balance: Contemporary Perspectives. In M. J. Grawitch & D. W. Ballard (Eds.), *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organizations and Employees* (pp. 111–134). American Psychological Association. <http://www.jstor.org/stable/j.ctv1chs52q.9>
- Batruch, A., Jetten, J., Van de Werfhorst, H., Darnon, C., & Butera, F. (2022). Belief in School Meritocracy and the Legitimization of Social and Income Inequality. *Social Psychological and Personality Science*. <https://doi.org/10.1177/19485506221111017>
- Batson, C. D., Batson, J. G., Griffitt, C. A., Barrientos, S., Brandt, J. R., Sprengelmeyer, P., & Bayly, M. J. (1989). Negative-state relief and the empathy—Altruism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 922–933. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.6.922>
- Battistich, V., Schaps, E., & Wilson, N. (2004). Effects of an Elementary School Intervention on Students' "Connectedness" to School and Social Adjustment During Middle School. *Journal of Primary Prevention*, 24(3), 243–262. <https://doi.org/10.1023/B:JOPP.0000018048.38517.cd>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity* (1st edition). Polity.
- Beattie, P. (2019). The Road to Psychopathology: Neoliberalism and the Human Mind. *Journal of Social Issues*, 75(1), 89–112. <https://doi.org/10.1111/josi.12304>
- Benassi, D., Alberio, M. (2013). Povertà urbana. In S. Vicari (a cura di), *Questioni urbane* (pp. 169-200). Il Mulino.
- Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2012). *European trade unionism: From crisis to renewal?* [Report 133]. European Trade Union Institute.
- Bettache, K., Chiu, C., & Beattie, P. (2020). The merciless mind in a dog-eat-dog society: Neoliberalism and the indifference to social inequality. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 34, 217–222. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2020.06.002>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the Impact of the Psychology of Working: Engaging Psychology in the Struggle for Decent Work and Human Rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3–28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>
- Blustein, D. L., Olle, C., Connors-Kellgren, A., & Diamonti, A. J. (2016). Decent Work: A Psychological Perspective. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00407>
- Bourdieu, P. (1979). *La distinzione. Critica del gusto*. Il Mulino.
- Bourdieu, P. (2014). *Il dominio maschile*. Universale Economica Feltrinelli.
- Briddick, W. C., & Sensoy-Briddick, H. (2017). Paradigm and Promise: Life Design, Psychology of Working, and Decent Work. In K. Maree (Eds.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 317–327). Springer.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32(7), 513–531. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.32.7.513>
- Brzezicka, J., & Wiśniewski, R. (2014). *Homo Oeconomicus and Behavioral Economics* (SSRN Scholarly Paper Fasc. 2548414). <https://papers.ssrn.com/abstract=2548414>
- Cadenas, G. A., & McWhirter, E. H. (2022). Critical Consciousness in Vocational Psychology: A Vision for the Next Decade and Beyond. *Journal of Career Assessment*, 30(3), 411–435. <https://doi.org/10.1177/10690727221086553>

- Carriere, K. R. (2020). Workers' rights are human rights: Organizing the psychology of labor movements. *Current Opinion in Psychology*, 35, 60–64. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2020.03.009>
- Carugati, F., & Selleri, P. (2005). *Psicologia dell'educazione*. Il Mulino.
- Caruso, S. (2012). *Homo oeconomicus: paradigma, critiche, revisioni*. Firenze University Press.
- Carvalho, C. L. de, Taveira, M. do C., & Ambiel, R. A. M. (2021). Career Adaptability in the 9th Year: Efficacy of an Intervention in Two Consecutive School Years. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 31, e3132. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3132>
- Cedefop, (2019). *Skills forecast : trends and challenges to 2030*, Publications Office.
- Choi, N.-Y., Kim, Y. H., & Evans, C. A. (2022). An Examination of the Psychology of Working Theory with Employed Asian American Women. *The Counseling Psychologist*, 50(8), 1074–1095. <https://doi.org/10.1177/00110000221116885>
- Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64(3), 170–180. <https://doi.org/10.1037/a0014564>
- Commissione Europea. (2019, 13 novembre). *Mito o realtà? Alla ricerca della verità sul cosiddetto effetto quartiere*. <https://cordis.europa.eu/article/id/411505-myth-or-reality-lifting-the-veil-on-the-neighbourhood-effect/it>
- Conti, F., & Silei, G. (2013). *Breve storia dello Stato sociale*. Carrocci editore.
- Cooper, C. L., Flint-Taylor, J., & Pearn, M. (2013). What Individuals can do: Strengthening the Four Personal Resilience Resources. In C. L. Cooper, J. Flint-Taylor, & M. Pearn (A c. Di), *Building Resilience for Success: A Resource for Managers and Organizations* (pp. 115–144). Palgrave Macmillan UK. [https://doi.org/10.1057/9781137367839\\_6](https://doi.org/10.1057/9781137367839_6)
- Costa, S., Pirchio, S., & Glock, S. (2022). Teachers' and preservice teachers' implicit attitudes toward ethnic minority students and implicit expectations of their academic performance. *International Journal of Intercultural Relations*, 89, 56–62. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2022.05.006>
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»* [Working paper]. [http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS\\_443267/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm)
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>
- Demerouti, E., & Dollard, M. (2008). How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *The Journal of applied psychology*, 93, 901–911. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.901>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, 51, 114–122. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.06.005>
- Di Maggio, I., Soresi, S., & Nota, L. (2015). Verso un'inclusione di qualità 'senza se e senza ma'. In L. Nota, M. C. Ginevra & S. Soresi (Eds.), *L'inclusione scolastica nel 21° secolo. Programmi per favorirla e sostenerla* (pp. 35-62). Padova: Cleup
- Di Nuovo, S., Di Corrado, D., & Magnano, P. (2021). Decent work and hope for the future among young migrants. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 1–14.

- Diemer, M. A., & Rasheed Ali, S. (2009). Integrating Social Class Into Vocational Psychology: Theory and Practice Implications. *Journal of Career Assessment*, 17(3), 247–265. <https://doi.org/10.1177/1069072708330462>
- Diemer, M. A., McWhirter, E. H., Ozer, E. J., & Rapa, L. J. (2015). Advances in the Conceptualization and Measurement of Critical Consciousness. *The Urban Review*, 47(5), 809–823. <https://doi.org/10.1007/s11256-015-0336-7>
- Dondi, M., Klier, J., Panier, F., Schubert, J. (2021, giugno 25). *Defining the skills citizens will need in the future world of work*. <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- Douglass, R. P., Velez, B. L., Conlin, S. E., Duffy, R. D., & England, J. W. (2017). Examining the psychology of working theory: Decent work among sexual minorities. *Journal of Counseling Psychology*, 64(5), 550–559. <https://doi.org/10.1037/cou0000212>
- Down, B., Smyth, J., & Robinson, J. (2018). Growing Up in Neoliberal Times. In B. Down, J. Smyth, & J. Robinson (A c. Di), *Rethinking School-to-Work Transitions in Australia: Young People Have Something to Say* (pp. 47–66). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-72269-6\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-72269-6_3)
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., Ferreira, J., & Santos, E. J. R. (2017). The development and initial validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127–148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103507. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103507>
- Dumitrache, C. G., Windle, G., & Herrera, R. R. (2015). Do social resources explain the relationship between optimism and life satisfaction in community-dwelling older people? Testing a multiple mediation model. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 16(3), 633–654. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9526-3>
- Elliot, A. J. (2006). The Hierarchical Model of Approach-Avoidance Motivation. *Motivation and Emotion*, 30(2), 111–116. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9028-7>
- Etzioni, A. (2011). Behavioral Economics: Toward a New Paradigm. *American Behavioral Scientist*, 55(8), 1099–1119. <https://doi.org/10.1177/0002764211412355>
- Eurofound. (2017). *In-work poverty in the EU*. [Report].
- European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers, (2021). *2021 report on gender equality in the EU*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/57887>
- FRA - European Union Agency For Fundamental Rights, (2020). *A long way to go for LGBTI equality*. [Report].
- Froiland, J. M., & Davison, M. L. (2014). Parental expectations and school relationships as contributors to adolescents' positive outcomes. *Social Psychology of Education*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/10.1007/s11218-013-9237-3>
- Fulvimari, A. (2011). Oltre l'"homo oeconomicus". Un'analisi critica dell'ipotesi di avversione alla disuguaglianza. *Meridiana*, 71/72, 173–195.
- Gali Cinamon, R., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work—Family Conflict Within the Family: Crossover Effects, Perceived Parent—Child Interaction Quality, Parental Self-Efficacy, and Life Role Attributions. *Journal of Career Development*, 34(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/0894845307304066>

- Gilbert, J. (2013). What Kind Of Thing Is «Neoliberalism»? *New Formations*, 80(80), 7–22.  
<https://doi.org/10.3898/nEWF.80/81.IntroductIon.2013>
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2010). Le barriere professionali: Definizioni, modelli e ricerche. [Career barriers: Definitions, models and studies.]. *GIPO Giornale Italiano Di Psicologia Dell'Orientamento*, 11, 11–23.
- Ginevra, M. C., & Nota, L. (2018). 'Journey in the world of professions and work': A career intervention for children. *The Journal of Positive Psychology*, 13(5), 460–470.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1303532>
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: Effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 77–96. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9331-0>
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions about future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(2), 187–210. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9324-z>
- Gordon, M. S., & Cui, M. (2015). Positive Parenting During Adolescence and Career Success in Young Adulthood. *Journal of Child and Family Studies*, 24(3), 762–771. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s10826-013-9887-y>
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135–162. <https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 581–601.  
<https://doi.org/10.1007/s10775-022-09530-6>
- Guillaume, Y. R. F., Dawson, J. F., Woods, S. A., Sacramento, C. A., & West, M. A. (2013). Getting diversity at work to work: What we know and what we still don't know. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(2), 123–141. <https://doi.org/10.1111/joop.12009>
- Gutowski, E. R., Blustein, D. L., Kenny, M. E., & Erby, W. (2021). The Decline of Decent Work in the Twenty-First Century: Implications for Career Development. In P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.), *The Oxford Handbook of Career Development* (pp. 23-34). Oxford University Press.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>
- Hartung, P., Porfeli, E., & Vondracek, F. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385–419. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 385–419.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Harvey, D. (2007). *Breve storia del neoliberismo*. Il saggiaatore.
- Helliwell, J. F., & Putnam, R. D. (2004). The social context of wellbeing. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1522>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1–10.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Ho, C., Hu, W., Griffin, B. (2022). Cultures of Success: How elite students develop and realise aspirations to study Medicine. *Australian Educational Researcher*. Scopus. <https://doi.org/10.1007/s13384-022-00548-x>

- Hofstede, G., & Hofstede, G. J. (2004). *Cultures and Organizations: Software for the Mind*. McGraw Hill Education
- Hooley, T., & Staunton, T. (2020). *The Role of Digital Technology in Career Development*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.22>
- Hou, C., & Liu, Z. (2021). Tacit knowledge mediates the effect of family socioeconomic status on career adaptability. *Social Behavior and Personality*, 49(6). Scopus. <https://doi.org/10.2224/sbp.9974>
- Howard, K. A. S., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, V. S. H., & Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career development in middle school. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 100–108. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.013>
- Hoyt, C. L., Burnette, J. L., Forsyth, R. B., Parry, M., & DeShields, B. H. (2021). Believing in the American Dream Sustains Negative Attitudes toward Those in Poverty. *Social Psychology Quarterly*, 84(3), 203–215. <https://doi.org/10.1177/01902725211022319>
- Hu, S., Hood, M., Creed, P. A., & Shen, X. (2022). The Relationship Between Family Socioeconomic Status and Career Outcomes: A Life History Perspective. *Journal of Career Development*, 49(3), 600–615. <https://doi.org/10.1177/0894845320958076>
- ILO, (1999). *Decent work: International Labour Conference*. [Report]
- ILO, (2015). *Decent work for person with disabilities: promoting rights in the global development agenda*. [Report].
- ILO, (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. [Report].
- ILO, (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals*. [Report].
- INVALSI. (2019). *Rapporto prove Invalsi 2019* (Rapporto Nazionale). [https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2019/Rapporto\\_prove\\_INVALSI\\_2019.pdf](https://invalsi-areaprove.cineca.it/docs/2019/Rapporto_prove_INVALSI_2019.pdf)
- ISTAT. (2022, marzo 24). *Discriminazioni lavorative nei confronti delle persone LGBT+ (in unione civile o già in unione)*. <https://www.istat.it/it/archivio/268470>
- Janeiro, I., & Marques, J. (2010). Career coping styles: Differences in career attitudes among secondary school students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10, 35–48. <https://doi.org/10.1007/s10775-009-9170-3>
- Jeste, D. V., & Gawronska, M. (2014). Triumphs of Experience: The Men of the Harvard Grant Study. *American Journal of Psychiatry*, 171(2), 230–231. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.2013.13111502>
- Judge, M., Fernando, J. W., & Begeny, C. T. (2022). Dietary behaviour as a form of collective action: A social identity model of vegan activism. *Appetite*, 168, 105730. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2021.105730>
- Kahneman, D. (2012). *Pensieri lenti e veloci*. Mondadori.
- Kim, H. J., McNeil-Young, V. A., Wang, D., Duffy, R. D., & Underill, B. D. (2022). Women of Color and decent work: An examination of psychology of working theory. *The Career Development Quarterly*, 70(2), 125–137. <https://doi.org/10.1002/cdq.12291>
- Kim, S. (2022). Fifty years of parental involvement and achievement research: A second-order meta-analysis. *Educational Research Review*, 37. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2022.100463>
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

- Lee, C.-W., Yeh, M.-C., & Hung, H.-C. (2021). Dream Big: Effects of Capitals, Socioeconomic Status, Negative Culture, and Educational Aspirations Among the Senior High School Student Athletes. *Frontiers in Psychology*, 12. Scopus. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.601775>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Leong, F. T. L., Gardner, D. M., Nye, C. D., & Prasad, J. J. (2022). The Five-Factor Career Adapt-Abilities Scale's Predictive and Incremental Validity With Work-Related and Life Outcomes. *Journal of Career Development*, 08948453221138301. <https://doi.org/10.1177/08948453221138301>
- Lieber, J., Beckman, P. J., Hanson, M. J., Janko, S., Marquart, J. M., Horn, E., & Odom, S. L. (1997). The Impact of Changing Roles on Relationships between Professionals in Inclusive Programs for Young Children. *Early Education and Development*, 8(1), 67–82. [https://doi.org/10.1207/s15566935eed0801\\_6](https://doi.org/10.1207/s15566935eed0801_6)
- Lindstrom, L., Doren, B., Metheny, J., Johnson, P., & Zane, C. (2007). Transition to Employment: Role of the Family in Career Development. *Exceptional Children*, 73(3), 348.
- Liu, J.I., McMahon, M. (2016). Child career development in family contexts. In M. Watson & M. McMahon (Eds.), *Career Exploration and Development in Childhood* (pp. 101-114). Routledge.
- Liu, W. M., Soleck, G., Hopps, J., Dunston, K., & Pickett Jr., T. (2004). A New Framework to Understand Social Class in Counseling: The Social Class Worldview Model and Modern Classism Theory. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 32(2), 95–122. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2004.tb00364.x>
- Lomas, T. (2015). Positive social psychology: A multilevel inquiry into sociocultural well-being initiatives. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(3), 338–347. <https://doi.org/10.1037/law0000051>
- Magnano, P., Zammitti, A., & Santisi, G. (2021). REPRESENTATIONS OF WORK AND DECENT WORK AND LIFE PLANNING. QUALITATIVE RESEARCH ON A GROUP OF SOCIALLY VULNERABLE PEOPLE. *TPM - Testing*, 28, 99–111. <https://doi.org/10.4473/TPM28.1.7>
- Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., Chambers, N. (2020). *Dream Jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*. Organization for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/education/dream-jobs-teenagers-career-aspirations-and-the-future-of-work.htm>
- Manstead, A. S. R. (2018). The psychology of social class: How socioeconomic status impacts thought, feelings, and behaviour. *British Journal of Social Psychology*, 57(2), 267–291. <https://doi.org/10.1111/bjso.12251>
- Masarik, A. S., & Conger, R. D. (2017). Stress and child development: A review of the Family Stress Model. *Current Opinion in Psychology*, 13, 85–90. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2016.05.008>
- McMahon, M. (2014). New Trends in Theory Development in Career Psychology. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development: International Perspectives* (pp. 13–27). Springer.
- McWhirter, E. H., & McWha-Hermann, I. (2021). Social justice and career development: Progress, problems, and possibilities. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103492. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103492>
- Mijs, J. (2019). *The Paradox of Inequality: Income Inequality and Belief in Meritocracy go Hand in Hand*. SocArXiv. <https://doi.org/10.31235/osf.io/dcr9b>

- Mitra, A., Bond, M. H., Lu, Q., Guay, R. P., & Shaw, J. D. (2021). Work and nonwork engagements between life domains: Effects on subjective health and life satisfaction of employees across 53 nations varying in economic competitiveness. *International Journal of Cross Cultural Management*, 21(2), 331–352. <https://doi.org/10.1177/14705958211034052>
- Nieuwenhuis, J., & Hooimeijer, P. (2016). The association between neighbourhoods and educational achievement, a systematic review and meta-analysis. *Journal of Housing and the Built Environment*, 31(2), 321–347. <https://doi.org/10.1007/s10901-015-9460-7>
- Noda, H. (2020). Work–life balance and life satisfaction in oecd countries: A cross-sectional analysis. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 21(4), 1325–1348. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00131-9>
- Nota, L., Di Maggio, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2015). Step, moduli, scelte e supporti educativi per la personalizzazione dell'apprendimento e per facilitare l'inclusione. In L. Nota, M. C. Ginevra & S. Soresi (Eds.), *L'inclusione scolastica nel 21° secolo. Programmi per favorirla e sostenerla* (pp. 145-185). Padova: Cleup
- Nye, C. D., Leong, F., Prasad, J., Gardner, D., & Tien, H.-L. S. (2018). Examining the Structure of the Career Adapt-Abilities Scale: The Cooperation Dimension and a Five-Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 549–562. <https://doi.org/10.1177/1069072717722767>
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>.
- OECD, (2019). *OECD Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, OECD Publishing, Paris,
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Lobos, G., Adasme-Berrios, C., Lapo, M., & Concha-Salgado, A. (2022). Job satisfaction as a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: A dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life*. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10082-8>
- Ostrove, J. M., & Cole, E. R. (2003). Privileging Class: Toward a Critical Psychology of Social Class in the Context of Education. *Journal of Social Issues*, 59(4), 677–692. <https://doi.org/10.1046/j.0022-4537.2003.00084.x>
- Peters, M. A. (2001). *Poststructuralism, Marxism, and Neoliberalism: Between Theory and Politics*. Rowman & Littlefield Publishers.
- Raque-Bogdan, T. L., Klingaman, E. A., Martin, H. M., & Lucas, M. S. (2013). Career-Related Parent Support and Career Barriers: An Investigation of Contextual Variables. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 339–353. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00060.x>
- Reynolds, M. M., & Buffel, V. (2020). Organized Labor and Depression in Europe: Making Power Explicit in the Political Economy of Health. *Journal of Health and Social Behavior*, 61(3), 342–358. <https://doi.org/10.1177/0022146520945047>
- Ribeiro, M. A., Cardoso, P. M., Duarte, M. E., Machado, B., Figueiredo, P. M., & Fonçatti, G. de O. S. (2022). Perception of Decent Work and the Future Among Low Educated Youths in Brazil and Portugal. *Emerging Adulthood*, 10(1), 10–18. <https://doi.org/10.1177/2167696820925935>
- Risman, B. J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender and Society*, 18(4), 429–450.
- Rogoff, B., & Rogoff, U. F. P. of P. B. (2003). *The Cultural Nature of Human Development*. Oxford University Press.
- Rottenberg, C. (2018). Neoliberal meritocracy. *Cultural Studies*, 32(6), 997–999. <https://doi.org/10.1080/09502386.2018.1435703>

- Rottinghaus, P. J., Falk, N. A., & Eshelman, A. (2017). Assessing Career Adaptability. In K. Maree (Eds.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 85–105). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_6)
- Rubery, J., & Piasna, A. (2016). Labour Market Segmentation and the EU Reform Agenda: Developing Alternatives to the Mainstream. In *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2875278>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Santilli, S., di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2020). ‘Looking to the Future and the University in an Inclusive and Sustainable Way’: A Career Intervention for High School Students. *Sustainability*, 12(21), Art. 21. <https://doi.org/10.3390/su12219048>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Santilli, S., Nota, L., & Hartung, P. J. (2019). Efficacy of a group career construction intervention with early adolescent youth. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.007>
- Saraceno, C., & Naldini, M. (2021). *Sociologia della famiglia*. Il Mulino.
- Sarchielli, G., & Fraccaroli, F. (2017). *Introduzione alla psicologia del lavoro*. Il Mulino.
- SAVE THE CHILDREN (2018). *Atlante dell’infanzia a rischio – le periferie dei bambini*. Save the Children Italia Onlus, Roma.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L.; Porfeli, E.J. *The Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale*. | *Vochoper*. (s.d.). Recuperato 5 febbraio 2023, da [CAAS+C.pdf \(vocopher.com\)](https://www.vocopher.com)
- Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Grunert, K. G., Lobos, G., Lapo, M., & Hueche, C. (2021). Testing the Spillover-Crossover Model between Work-Life Balance and Satisfaction in Different Domains of Life in Dual-Earner Households. *Applied Research in Quality of Life*, 16(4), 1475–1501. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09828-z>
- Schoon, I., Martin, P., & Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change. His and her story. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 78–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.009>
- Schwab, K. (2016). *La quarta rivoluzione industriale*. FrancoAngeli.
- Seligman, M. E. P. (2012). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Simon and Schuster.
- Sharf, R. S. (2013). Advances in theories of career development. In *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice*, 4th ed (pp. 3–32). Routledge.

- Siddiky, M. R., & Akter, S. (2021). The students' career choice and job preparedness strategies: A social environmental perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 421–431. Scopus. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.21086>
- Sirgy, M. J., & Lee, D.-J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Soresi, S., & Nota, L. (2003). Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale. Un questionario per l'analisi dei livelli di decisione-indecisione scolastico professionale. Versione per studenti dai 15 ai 19 anni
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale. Modelli, strumenti e buone pratiche*. Il Mulino.
- Soresi, S., Nota, L. e Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705-711.
- Soresi, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2021). Forse anche la psicologia dovrebbe indignarsi di più... *Giornale italiano di psicologia*, 2/2021. <https://doi.org/10.1421/102695>
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Parental Influences on Youth's Career Construction. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. L. Leong, & A. G. Watts (Eds.), *Handbook of Career Development: International Perspectives* (pp. 149–172). Springer.
- Sou, E. K. L., Yuen, M., & Chen, G. (2021). Development and Validation of a Chinese Five-Factor Short Form of the Career Adapt-Abilities Scale. *Journal of Career Assessment*, 29(1), 129–147. <https://doi.org/10.1177/1069072720935151>
- Ssossé, Q., Wagner, J., & Hopper, C. (2021). Assessing the Impact of ESD: Methods, Challenges, Results. *Sustainability*, 13(5), Art. 5. <https://doi.org/10.3390/su13052854>
- Svicher, A., Di Fabio, A., & Gori, A. (2022). Decent work in Italy: A network analysis. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 42–56. <https://doi.org/10.1177/10384162221089462>
- Symister, P., & Friend, R. (2003). The influence of social support and problematic support on optimism and depression in chronic illness: A prospective study evaluating self-esteem as a mediator. *Health Psychology*, 22(2), 123–129. <https://doi.org/10.1037/0278-6133.22.2.123>
- Taber, B. J. (2015). Enhancing future time perspective and exploring occupational possible selves. In *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications* (pp. 101–111). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-008>
- Tapia-Fonllem, C., Corral-Verdugo, V., Fraijo-Sing, B., & Durón-Ramos, M. F. (2013). Assessing Sustainable Behavior and its Correlates: A Measure of Pro-Ecological, Frugal, Altruistic and Equitable Actions. *Sustainability*, 5(2), Art. 2. <https://doi.org/10.3390/su5020711>
- Taveira, M. C., & Araújo, A. M. (2016). Ecology of children's career development: A review of the literature. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(4). Scopus. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e32411>
- Thaler, R.H., & Sunstein, C.R. (2014). *Nudge. La spinta gentile*. Universale Economica Feltrinelli.
- Thrift, E., & Sugarman, J. (2019). What is social justice? Implications for psychology. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 39, 1–17. <https://doi.org/10.1037/teo0000097>
- To, S., Yang, L., Lau, C. D., Wong, C. V., & Su, X. (2022). Associations of Parental Variables and Youth's Career Decision-Making Self-Efficacy: A Meta-Analysis. *Journal of Child and Family Studies*, 31(2), 530–544. <https://doi.org/10.1007/s10826-021-02125-9>

- Torres Rivera, E. (2020). Concepts of liberation psychology. In *Liberation psychology: Theory, method, practice, and social justice* (pp. 41–51). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000198-003>
- Tras, Z., Sünbül, M. G., & Baltacı, U. B. (2021). Investigation of the Relationships between Optimism, Perceived Social Support, and Hope. *I.e.: Inquiry in Education*, 13(1). <https://eric.ed.gov/?id=EJ1308267>
- Trenerry, B., Chng, S., Wang, Y., Suhaila, Z. S., Lim, S. S., Lu, H. Y., & Oh, P. H. (2021). Preparing Workplaces for Digital Transformation: An Integrative Review and Framework of Multi-Level Factors. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.620766>
- Trevisan, F., Rusconi, P., Hanna, P., & Hegarty, P. (2022). Psychologising meritocracy: A historical account of its many guises. *Theory & Psychology*, 32(2), 221–242. <https://doi.org/10.1177/09593543211057098>
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118–128. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.1.118>
- Urbina, D. A., & Ruiz-Villaverde, A. (2019). A Critical Review of Homo Economicus from Five Approaches. *The American Journal of Economics and Sociology*, 78(1), 63–93. <https://doi.org/10.1111/ajes.12258>
- Valbusa, I.; Santilli, S. (2021, Dicembre 20). *Un intervento basato sul Life design per promuovere l'inclusione, la sostenibilità e la giustizia sociale*. <https://www.sio-online.it/newsletter/un-intervento-basato-sul-life-design-per-promuovere-linclusione-la-sostenibilita-e-la-giustizia-sociale/>
- van Doorn, J., Zeelenberg, M., & Breugelmans, S. M. (2014). Anger and Prosocial Behavior. *Emotion Review*, 6(3), 261–268. <https://doi.org/10.1177/1754073914523794>
- Vélez-Agosto, N. M., Soto-Crespo, J. G., Vizcarrondo-Oppenheimer, M., Vega-Molina, S., & García Coll, C. (2017). Bronfenbrenner's Bioecological Theory Revision: Moving Culture From the Macro Into the Micro. *Perspectives on Psychological Science*, 12(5), 900–910. <https://doi.org/10.1177/1745691617704397>
- Vukelić, N., & Rončević, N. (2021). Student Teachers' Sustainable Behavior. *Education Sciences*, 11(12), Art. 12. <https://doi.org/10.3390/educsci11120789>
- Waldinger, R. (2015, dicembre). *What makes a good life? Lessons from the longest study on happiness* [Video]. Ted. [https://www.ted.com/talks/robert\\_waldinger\\_what\\_makes\\_a\\_good\\_life\\_lessons\\_from\\_the\\_longest\\_study\\_on\\_happiness?](https://www.ted.com/talks/robert_waldinger_what_makes_a_good_life_lessons_from_the_longest_study_on_happiness?)
- Wang, S., Rubie-Davies, C. M., & Meissel, K. (2018). A systematic review of the teacher expectation literature over the past 30 years. *Educational Research and Evaluation*, 24(3–5), 124–179. <https://doi.org/10.1080/13803611.2018.1548798>
- Warneken, F., & Tomasello, M. (2009). The roots of human altruism. *British Journal of Psychology*, 100(3), 455–471. <https://doi.org/10.1348/000712608X379061>
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327–361. <https://doi.org/10.1177/1059601121996548>
- Watson, G. P., Kistler, L. D., Graham, B. A., & Sinclair, R. R. (2021). Looking at the Gig Picture: Defining Gig Work and Explaining Profile Differences in Gig Workers' Job Demands and Resources. *Group & Organization Management*, 46(2), 327–361. <https://doi.org/10.1177/1059601121996548>
- Watts, R. J., Diemer, M. A., & Voight, A. M. (2011). Critical consciousness: Current status and future directions. *New Directions for Child and Adolescent Development*, 2011(134), 43–57. <https://doi.org/10.1002/cd.310>

- Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. *The Counseling Psychologist*, 32(4), 493–568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- White, R. M. B., Witherspoon, D. P., Wei, W., Zhao, C., Pasco, M. C., Maereg, T. M., & Group, P. D. W. (2021). Adolescent Development in Context: A Decade Review of Neighborhood and Activity Space Research. *Journal of Research on Adolescence*, 31(4), 944–965. <https://doi.org/10.1111/jora.12623>
- Wolin, S. (2004). *Politics and Vision: continuity and innovation in western political thought*. Princeton University
- Yen, T.-Y., & Lien, T.-C. (2020). Intergenerational career transmission in a taiwanese medical family. *Bulletin of Educational Psychology*, 52(2), 287–310. Scopus. [https://doi.org/10.6251/BEP.202012\\_52\(2\).0003](https://doi.org/10.6251/BEP.202012_52(2).0003)
- Yeung, W. J., Linver, M. R., & Brooks–Gunn, J. (2002). How Money Matters for Young Children’s Development: Parental Investment and Family Processes. *Child Development*, 73(6), 1861–1879. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.t01-1-00511>
- Zammiti, A., Magnano, P., & Santisi, G. (2021). The Concepts of Work and Decent Work in Relationship With Self-Efficacy and Career Adaptability: Research With Quantitative and Qualitative Methods in Adolescence. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.660721>
- Zimmerman, D. H., & West, C. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>