



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

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

Corso di Laurea Magistrale in Psicologia dello Sviluppo e dell'Educazione

Elaborato finale

**La progettazione del futuro professionale e le riflessioni sulla pace, la
guerra e il tema del merito da parte dei giovani**

(Future Career Design and Reflections on Peace, War and the Theme of Merit by
Young People)

Relatrice:

Prof.ssa Maria Cristina Ginevra

Laureanda:

Belsanti Luna Andrea

Matricola:

2080261

Anno accademico 2023/2024

INDICE

INTRODUZIONE.....	5
CAPITOLO 1.....	7
IL MERCATO DEL LAVORO NEL XXI SECOLO.....	7
1.1 La Globalizzazione.....	11
1.2 Le nuove Tecnologie.....	13
1.3 La Gig Economy.....	15
1.4 La Pandemia da Covid-19.....	16
1.5 Le guerre.....	18
1.6 L'inquinamento.....	19
1.7 La precarietà lavorativa.....	20
1.8 Conclusioni.....	23
CAPITOLO 2.....	25
UN NUOVO PARADIGMA PER AFFRONTARE UN FUTURO LAVORATIVO INCERTO : IL LIFE DESIGN.....	25
2.1 Excursus storico.....	26
2.2 Il paradigma del Life Design.....	30
2.3 La career adaptability.....	33
2.4 Speranza, ottimismo e coraggio.....	37
2.5 Orientamento futuro.....	41
2.6 Life Design inclusivo sostenibile e improntato alla giustizia sociale.....	43
2.7 Conclusioni.....	46
CAPITOLO 3.....	49
LE PROSPETTIVE DEI GIOVANI SULLA PROGETTAZIONE DEL FUTURO PROFESSIONALE.....	49
3.1 Premessa teorica.....	49
3.2 Obiettivi e Ipotesi della ricerca.....	50
3.3 Partecipanti.....	51
3.4 Strumenti	52
3.4.1 Career adapt-abilities inventory.....	52
3.4.2 PRO.SPERA.....	53

3.4.3 Designing my future.....	53
3.4.4 Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva?.....	54
3.4.5E' meglio l'uovo oggi o la gallina domani?.....	54
3.4.6 I nostri pensieri tra pace e guerra.....	55
3.4.7 Il merito nella nostra società.....	55
3.4.8 Lavori e posti di lavoro.....	56
3.4.9 Cynical distrust scale.....	56
3.5 Procedura.....	56
3.6 Risultati.....	57
3.6.1 Analisi preliminari: le correlazioni.....	57
3.6.2 Analisi preliminari: differenze di genere.....	59
3.6.3 Differenze tra i partecipanti con alta e bassa Career adaptability.....	61
3.6.4 Differenze tra i partecipanti che lavorano, che studiano, che studiano e lavorano e disoccupati.....	62
3.6.5 Analisi di regressione: L'effetto della career adaptability sulla visione del futuro lontano.....	64
3.7 Discussione dei risultati.....	65
3.8 Limiti e implicazioni per la ricerca.....	69
3.9 Implicazioni per la pratica futura.....	70
BIBLIOGRAFIA.....	71
SITOGRAFIA.....	92

INTRODUZIONE

Il seguente elaborato tratta la complessa tematica del mondo del lavoro e delle sue principali caratteristiche, peculiarità e criticità al giorno d'oggi. Si analizza l'evoluzione dello stesso nell'arco dell'ultimo mezzo secolo e i più importanti cambiamenti di cui è stato soggetto. La conseguenza dei suddetti è la necessità da parte dei professionisti di orientamento di adottare una nuova modalità di azione, basata sul paradigma del *Life Design*.

L'elaborato si articola in due capitoli teorici e un capitolo sperimentale nel quale viene trattato il progetto di ricerca.

Il primo capitolo di questo scritto introduce e in seguito approfondisce il complesso tema del contesto socio-economico attuale, portando alla luce i vari aspetti critici che caratterizzano la sua evoluzione nel XX e XXI secolo. Elenca e descrive inoltre le principali ragioni e i fenomeni che hanno portato alla precarietà lavorativa del giorno d'oggi.

Questo primo capitolo è utile inoltre per comprendere le problematiche che i giovani d'oggi devono affrontare prima di potersi assicurare un'occupazione stabile e come tali problematiche siano cambiate e si siano evolute negli anni.

Il secondo capitolo enuncia e analizza un nuovo paradigma, il *Life Design*, utilizzato dagli studiosi di orientamento; esso aiuta ad affrontare il contesto socio-economico attuale differenziandosi molto dalle teorie del passato, proponendosi di sviluppare nell'individuo svariati costrutti, come la *career adaptability*, la speranza, l'ottimismo, il coraggio e l'orientamento al futuro, tutti utili a fronteggiare le sfide imposte dal mondo del lavoro di oggi.

Il capitolo procede a mostrare l'importanza dei suddetti costrutti, utilizzando esempi tratti da ricerche scientifiche recenti e meno.

Prima di arrivare a spiegare il *Life Design* viene fatto anche un piccolo *excursus* storico dove si elencano i diversi approcci che hanno caratterizzato il XX secolo e che hanno preceduto il *Life Design* stesso.

Il terzo ed ultimo capitolo tratta il progetto di ricerca “Le prospettive dei giovani sulla progettazione del futuro professionale”. E’ costituito da una serie di questionari self report e a compilare i questionari sono state 110 persone tra i 19 e i 30 anni. Il progetto di ricerca indaga quanto i giovani adulti considerano gli obiettivi ONU dell’agenda 2030 nelle proprie scelte lavorative e formative future, i pensieri che hanno rispetto al loro futuro, ai temi della pace, della guerra, del merito e del lavoro dignitoso.

CAPITOLO 1

IL MERCATO DEL LAVORO NEL XXI SECOLO

Pensare al futuro all'interno del contesto socio-economico attuale è affare complesso e difficile. I giovani di oggi sono costretti a dover affrontare numerosi cambiamenti e a far fronte a sfide del tutto nuove.

L'attuale mercato del lavoro è molto cambiato rispetto ad un tempo; l'arrivo della globalizzazione, delle nuove tecnologie e di un impiego atipico, la pandemia da COVID-19, le guerre e il cambiamento climatico hanno dato alla luce ad un contesto del tutto nuovo, governato dal caos, dal disordine e da nuove regole.

Le origini dei cambiamenti che hanno portato alla situazione attuale del mondo del lavoro sono però da ricercarsi già ai tempi della prima creazione del movimento del Neoliberismo; esso è nato negli anni '70 del '900 e si sviluppa con la Scuola di Chicago che promuoveva la deregolamentazione, la privatizzazione e la riduzione delle spese sociali. Questo movimento ha influenzato le politiche globali, ha dominato il pensiero economico, accademico, i media e la politica (Nota et al., 2020). Nasce perchè in quel periodo le democrazie cominciavano ad essere viste come ingovernabili, e di conseguenza si è visto il bisogno di cambiare la situazione economica per regolarne il potere; il principio di base prevedeva la liberalizzazione dell'economia: l'idea era quella di favorire l'autonomia dell'economia così che il mercato potesse autoregolarsi, producendo merce che sarebbe stata poi venduta a prezzi equi, e permettendo ai lavoratori di ottenere dei salari coerenti. Tutto ciò avrebbe sulla carta dovuto portare ad autonomia, crescita, occupazione; tuttavia, la politica neoliberista creò il contrario di quanto si era prefissata, ossia avvantaggiò i ricchi e creò precarietà lavorativa, contribuendo anch'essa quindi in parte alla situazione attuale del mercato del lavoro.

Una delle conseguenze del movimento Neoliberista che si possono chiaramente distinguere ancora oggi, e che proprio nel corso degli ultimi anni, a causa di fattori quali globalizzazione, pandemia, guerre, cambiamento climatico e nuove tecnologie, sta subendo un ulteriore cambiamento radicale, è proprio il modo di approcciarsi al mondo

del lavoro stesso. Sono cambiati i contratti di lavoro: un tempo erano “sicuri” e garantivano all’individuo un lavoro stabile e duraturo nel tempo, senza doversi preoccupare di quando sarebbe scaduto il contratto lavorativo in essere; ora, al contrario, il lavoratore è costretto a cambiare spesso la propria tipologia di impiego e si ritrova talvolta senza tutele. I lavoratori vengono facilmente sostituiti dalle macchine: basti pensare al quotidiano, è difficile ad oggi immaginare di non trovare casse automatiche in negozi di vestiti, di alimentari o fast food. Il mondo ormai è in continuo cambiamento.

Tutti questi fattori contribuiscono a cambiare pensieri, idee e percezioni dei giovani che si trovano a dover affrontare sfide del tutto nuove per entrare nel mondo del lavoro. Nei giovani infatti spesso si riscontra paura nei confronti del proprio futuro lavorativo e smarrimento.

A supporto di quanto appena affermato, si possono analizzare alcuni dati. Si osservi, ad esempio, il tasso di disoccupazione giovanile in Italia, che attualmente si attesta al 21% (Dati Istat, Novembre 2023); da ciò si evince quanto i giovani faticino a trovare lavoro. Una delle cause di ciò è il fatto che sempre più aziende che necessitano di personale lo cercano già formato e già con esperienza. Si riscontra inoltre la cosiddetta “fuga di cervelli”, ossia il fenomeno per cui i giovani laureati si trasferiscono in altri paesi dove hanno maggiori possibilità di percepire uno stipendio più alto e fare carriera: infatti, tra il 2011 e il 2020 il 5.3% delle persone tra i 25 e i 34 anni hanno lasciato l’Italia e si sono trasferiti in altri paesi (Dati Istat, rapporto annuale 2023). Questo di conseguenza comporta una riduzione del progresso e della crescita economica del paese. I dati del 2023 mostrano che in Italia sono presenti circa 10 milioni e 200 mila giovani (tra 18 e 34 anni). Dal 2002, la differenza è in negativo di oltre 3 milioni di unità; la percentuale dei giovani sul totale diminuisce mentre la popolazione continua ad aumentare (Dati Istat, 12 ottobre 2023).

In Italia i giovani laureati si ritrovano ad avere molto spesso impieghi più bassi rispetto alla loro qualifica, e di conseguenza a prendere uno stipendio minore rispetto ai colleghi di pari qualifica in altri paesi, proprio per questi motivi tendono a voler emigrare (Impicciatore e Panichella, 2021).

Inoltre, bisogna considerare che spesso e volentieri ai lavoratori (in particolar modo ai giovani) viene anche richiesta flessibilità, disponibilità e possibilità di spostamento.

Ad oggi molte aziende pretendono addirittura che il lavoratore passi più tempo a lavorare rispetto a quanto concordato, trovandosi di conseguenza a fare numerose ore di straordinari, che sia sempre reperibile al telefono, anche nelle ore in cui non sta lavorando, e che sia disposto a spostarsi spesso in altre sedi, anche senza preavviso.

Ci sono altri dati che fanno riflettere: i giovani Italiani (dai 18 ai 34 anni) tendono ad uscire da casa dei genitori sempre più tardi (64,3% nei giovani del nord-Italia, 71,5% in quelli del sud-Italia) rispetto agli altri paesi (Dati Istat, 2022); ciò è dovuto, tra le altre cose, alla costante crescita di affitti e bollette, nonostante gli stipendi non si stiano adeguando di conseguenza e rimangano pressoché costanti.

Nasce inoltre una nuova categoria: i cosiddetti “Neet” (Not in Employment, Education or Training): sono definiti come i giovani tra i 15 e i 29 anni che non sono più inseriti in un percorso scolastico/formativo e non sono impegnati in un'attività lavorativa. Sono una categoria molto differenziata al loro interno: una parte è composta da persone che stanno cercando lavoro, sono in procinto di iniziare un'attività o comunque stanno facendo esperienze seppure non strettamente lavorative, un'altra parte è formata da persone che si stanno prendendo cura di qualcuno in famiglia ed infine un'altra parte è formata da chi vorrebbe lavorare, ma dopo tentativi di insuccesso, scivola verso una condizione di inattività (Alfieri et al., 2014). In Italia nel 2022 si stima che siano il 19%, si può notare una differenza tra il sud-Italia (27,9%), il nord-Italia (13,5%) e il centro-Italia (15,3%), (Istat, 2022).

La disoccupazione, l'inoccupazione, il lavoro instabile vanno ad influenzare anche i processi psicologici delle persone; il lavoro infatti definisce l'individuo e contribuisce alla sua crescita personale.

A riguardo, Abraham Maslow (New York, 1908), un importante psicologo Statunitense, è noto per aver ideato una Gerarchia dei bisogni umani chiamata “la piramide dei bisogni”, che prevede alla cima della piramide l'autorealizzazione, ossia ogni individuo sente la necessità di avere un ruolo sociale (Maslow, 1943).

David Blustein, psicologo del lavoro, non si discosta del tutto da Maslow ma ritiene che il lavoro risponde a 3 bisogni: bisogno di sopravvivenza e potere, bisogno di relazioni sociali e bisogno di auto-determinazione.

La motivazione al lavoro per ogni individuo può avere 3 diversi tipi di orientamento:

Un orientamento strumentale, collegato ad avere ricompense tangibili, ossia l'orientamento ad avere un salario, dei benefici o una pensione (Maeran e Boccato, 2016).

Un orientamento personale, collegato ad una motivazione intrinseca, ossia lavorare per una crescita personale e lavorare per gli altri (Maeran e Boccato, 2016).

Un orientamento alla relazione, cioè lavorare per stare in relazione con gli altri (per esempio, con i colleghi) (Maeran e Boccato, 2016).

Non importa quale dei tre orientamenti una persona possieda, l'importante è che possa avere la possibilità di poterli esaudire.

È fondamentale che il lavoro venga garantito ad ogni cittadino, ma lo scenario che si vede invece al giorno d'oggi è fondamentalmente diverso:

- a) L'aumento dei *working poor*, definiti come lavoratori che accettano condizioni lavorative a rischio e a basso reddito (vocabolario Treccani, 2013).
- b) Si vede un aumento del lavoro precario a proposito delle condizioni di lavoro dei lavoratori; ciò riguarda l'insicurezza del rapporto di lavoro, la mancanza di diritti e tutele, la stipulazione di contratti temporanei e una generale mancanza di diritti sul posto di lavoro (Gunn et al., 2022).
- c) Nasce una nuova categoria di lavoratori, quelli della *Gig Economy*: è un modello economico basato sul lavoro a chiamata, occasionale e temporaneo e non basato su prestazioni stabili e continuative (vocabolario Treccani, 2018).
- d) L'arrivo delle nuove tecnologie porta ad una perdita di posti di lavoro, in quanto i lavoratori vengono sostituiti dalle macchine.

È importante quindi fare chiarezza sui diversi fattori che hanno contribuito a modificare il mondo del lavoro e a renderlo difficile da comprendere; è necessario che i giovani siano al corrente della complessità del mondo del lavoro odierno.

Nei prossimi paragrafi verranno quindi analizzati in modo più specifico alcuni fattori che hanno portato ad una trasformazione del mercato del lavoro attuale rispetto al passato.

1.1 La Globalizzazione

“Per globalizzazione si intende un insieme di processi in virtù dei quali si aumentano per numero e intensità gli scambi, le relazioni, i flussi e le interdipendenze tra le diverse aree del pianeta, si modifica il ruolo dello spazio e del tempo nel permettere gli stessi flussi e scambi e infine si sviluppa una consapevolezza diffusa circa l’esistenza di queste interdipendenze” (Heyman e Sjöholm, 2021).

Il termine globalizzazione si inizia ad utilizzare attorno agli anni ‘90 ed ha avuto diverse connotazioni positive (soprattutto all’inizio), come progresso, sviluppo, integrazione e stabilità (Stoudmann e Gérard, 2006). Inizialmente si pensava potesse essere di aiuto per accrescere l’economia, per aumentare la connessione e diminuire il divario esistente tra i paesi e per garantire a tutti le stesse opportunità, ma così non è stato. Il termine ha successivamente assunto diverse connotazioni negative: regressione, colonialismo e destabilizzazione (Stoudmann e Gérard, 2006). Si è visto infatti come la globalizzazione abbia, al contrario di quanto si sperasse, aumentato le disuguaglianze tra paesi sviluppati e quelli in via di sviluppo e abbia creato un controllo di tipo economico e politico sui paesi meno sviluppati; a livello culturale invece si è venuta a creare una sorta di “*omogeneizzazione*”, dove la cultura occidentale ha prevalso sulle altre.

La globalizzazione è quindi un fenomeno che si è evoluto nel tempo; inizialmente essa ha avuto effetti positivi sul mondo e sulle sue popolazioni ma, con l’andare del tempo, si è dimostrato il contrario di quanto inizialmente si sperasse, generando di conseguenza grandi squilibri in tutto il mondo.

Si può suddividere la globalizzazione in 3 dimensioni principali, ossia una dimensione economica, una dimensione culturale e una dimensione politica.

La dimensione economica riguarda il movimento di capitali in tutto il mondo e utilizza e sviluppa il principio del libero commercio. La conseguenza di quanto appena

affermato è l'arricchimento economico dei paesi occidentali, mentre i paesi in via di sviluppo invece sono quelli che ne subiscono le conseguenze; aumentano quindi le disuguaglianze economiche tra paesi sviluppati e quelli in via di sviluppo.

Un fenomeno tipico a riguardo è la *delocalizzazione*, ossia lo spostamento in un paese estero della manodopera dell'azienda, dato che in suddetti paesi la manodopera sarà meno costosa a causa di scarse regole vigenti che supervisionano la sicurezza per i lavoratori. Un esempio attuale e molto importante sono le fabbriche di vestiti che vengono spostate in paesi orientali come il Bangladesh.

La dimensione culturale interessa lo scambio di culture, religioni ed educazione tra le popolazioni di paesi diversi; tuttavia, la conseguenza di questo mescolamento sarà una sorta di "*universalizzazione*" delle culture, dove si possono distinguere identità ibride ma, nella maggior parte dei casi, la cultura occidentale si ritrova comunque a prevalere su tutte le altre (Myers, 2010).

Infine la dimensione politica della globalizzazione riguarda la diffusione a livello globale di alcuni determinati tipi di regime, oltre ad una sempre più larga accettazione di sistemi regolativi e standard normativi di carattere transnazionale; la conseguenza è che anche le politiche adottate dai vari governi tenderanno sempre più a convergere (Marci et al., 2021).

Le conseguenze della globalizzazione si notano anche a livello macro-sociale; nel mondo la povertà in termini assoluti diminuisce, ma aumenta quella in senso relativo, dato che aumentano il divario tra ricchi e poveri e anche il rapporto tra il reddito pro capite dei paesi più ricchi e quello dei paesi più poveri: nel 1960 esso si attestava a 30/1, mentre già nel 1990 era diventato 60/1 (Roppo, 2001).

Incide inoltre anche a livello micro sociale: i lavoratori qualificati vedono moltiplicate le proprie opportunità di successo, mentre i lavoratori dequalificati invece vedono diminuire le proprie possibilità di fare carriera (Roppo, 2001).

La globalizzazione può portare a conseguenze negative anche sul mercato del lavoro: aumenta la concorrenza tra le aziende; questo porta al fallimento e alla chiusura di alcune di esse, che ha come conseguenza una perdita di posti di lavoro (Parlamento Europeo, 2023). Quando le aziende iniziano a moltiplicarsi, per riuscire a sopravvivere

nel mercato bisogna offrire una maggiore qualità al cliente o un minor prezzo e soltanto chi riuscirà ad offrire una delle due cose senza perdere di profitto potrà continuare ad esistere. Si verifica il fenomeno della delocalizzazione di aziende in paesi esteri, dove i lavoratori vengono retribuiti con salari più bassi e si ritrovano a lavorare non in sicurezza e in condizioni non a norma; da tenere in considerazione anche l'eventuale presenza di incentivi in caso l'azienda si spostasse in un paese estero. Il fenomeno della *telemigrazione* prevede che il lavoratore possa lavorare pressoché ovunque nel mondo con una connessione ad internet; ad esempio, un lavoratore residente in Italia potrà comunque lavorare per un'azienda spagnola in via telematica.

1.2 Le nuove tecnologie

L'innovazione tecnologica è definita come l'attività deliberata delle imprese e delle istituzioni tesa a produrre nuovi prodotti e nuovi servizi, nonché nuovi metodi per produrli, distribuirli e usarli (Vocabolario Treccani, 2008).

Le nuove tecnologie influenzano il modo di vivere, di pensare, di produrre e di lavorare; il processo innovativo non è confinato solo alla dimensione di crescita economica ma anche ad una puramente umanistica dovuta all'introduzione di nuovi modelli mentali e culturali (Magnani, 2020).

Al giorno d'oggi è veramente difficile immaginare un mondo senza tecnologia; ormai la tecnologia è costantemente presente nella vita quotidiana, in ogni piccola azione che compiamo.

Dall'innovazione tecnologica sono derivati aspetti positivi in certe situazioni e ambiti, ma essa ha anche portato ad altrettante conseguenze negative. In ambito medico ad esempio l'innovazione tecnologica ha permesso l'ideazione e la costruzione di macchinari in grado di svolgere interventi delicati e complessi che precedentemente l'essere umano faticava a compiere autonomamente, e in generale ha portato a migliorare le condizioni di vita degli esseri umani; allo stesso tempo però bisogna prendere in considerazione il rovescio della medaglia, ossia la capacità di sostituire l'essere umano in molte situazioni. In questo modo risulta relativamente semplice trovarsi di fronte a una perdita massiva di posti di lavoro, soprattutto considerando le mansioni non eccessivamente complesse (Nota et al., 2020). Ciò avviene senza alcuna

perdita di guadagno da parte dei datori di lavoro, anzi al contrario spesso i loro guadagni aumentano; ad accusare il colpo sono invece i dipendenti. Questo contribuisce alla polarizzazione della ricchezza e ad un peggioramento delle condizioni di lavoro (Ford, 2015).

Si consideri anche il fatto che l'innovazione "lascia indietro" chi non è in grado di adattarsi ad essa e sfruttarla a proprio vantaggio; in particolare, nel nostro caso si parla principalmente di una categoria di persone, ossia gli anziani; basti pensare ai signori della terza età che, non essendo in grado di utilizzare il portale online per la prenotazione degli appuntamenti alle poste, sono costretti a chiedere aiuto oppure, in alternativa, a perdere tempo e fare la coda all'ufficio postale "alla vecchia maniera".

Si è iniziato a parlare di innovazione distruttiva: le innovazioni tecnologiche tendono a cambiare i prodotti e i servizi, la loro produzione e il loro utilizzo, in tempi veloci; ciò determina la continua ricerca della novità da parte delle aziende (Nota, Mascia e Piovani 2019). In questo modo le aziende che non riescono a stare al passo con le novità e quindi a creare continuamente qualcosa di nuovo, migliore della generazione precedente, si vedranno in difficoltà e saranno talvolta costrette a chiudere.

La tecnologia è come già detto parte integrante della vita di un individuo, a partire dal cellulare e con esso tutti gli apparecchi elettronici che facilitano e velocizzano la comunicazione.

Nel contesto socio-economico attuale essa ha tre importanti ricadute:

- a) Il World Economic Forum del 2023 dice che 83 milioni di posti di lavoro verranno persi a causa dell'innovazione tecnologica; quest'ultima a sua volta creerà 69 milioni di posti di lavoro, generando così una differenza netta negativa di 14 milioni di posti di lavoro. Uno degli obiettivi principali dell'innovazione tecnologica è infatti quello di favorire economicamente gli investitori e i proprietari d'azienda; proprio a causa dei maggiori costi di gestione nel lungo termine di un lavoratore fisico rispetto a un macchinario, i datori di lavoro preferiranno proprio questi ultimi, ragion per cui il delta dei posti di lavoro è negativo.

- b) La tecnologia tende a favorire quella parte di lavoratori ad alto reddito, come ad esempio gli imprenditori, aumentando così il divario tra i ricchi e i poveri (Nota et al., 2020). I lavoratori a basso salario tendono ad essere sostituiti dalle macchine e gli imprenditori preferiscono acquistare un macchinario che faccia lo stesso lavoro dell'operaio piuttosto che assumere un nuovo dipendente, dal momento che la macchina gli costerà di meno in termini di guadagno.
- c) Tende sempre a favorire il lavoratore che ha competenze tecnologiche e quindi lascerà indietro tutti coloro che hanno difficoltà nell'uso della tecnologia, come ad esempio le persone con disabilità, le persone di basso ceto sociale e gli adulti più maturi (Magnani, 2021).

L'innovazione tecnologica ha dunque portato alla creazione di nuove tipologie di lavori e ne ha resi obsoleti altri. Un nuovo modello economico che spesso rende i lavoratori totalmente gestiti dalla tecnologia è quello della *Gig Economy*, di cui si approfondirà meglio nel prossimo paragrafo.

1.3 La Gig Economy

La Gig Economy è un modello di impiego atipico dove al lavoratore non è garantito un contratto stabile e duraturo, le prestazioni sono occasionali e il lavoratore può essere anche gestito da una piattaforma digitale (come accade con i *rider* oppure con Uber); ad essere avvantaggiato è il datore di lavoro, che non dovrà sostenere i costi di assunzione (Vocabolario Treccani, 2018; Vallas e Schor, 2020).

I *Gig Worker* sono invece i lavoratori della Gig Economy. Questo tipo di lavoro è nato inizialmente come "lavoretto" per studenti o comunque da poche ore a settimana da integrare ad un altro salario; il problema però è che è presto diventato per moltissime persone un vero e proprio lavoro unico e principale; tale tuttavia non può essere perché ha aspetti negativi per il lavoratore stesso: molto spesso i Gig Worker sono gestiti da piattaforme e quindi non possono contrattare con il proprio datore di lavoro gli orari (Kost e Fieseler, 2019). Se all'interno di queste piattaforme ci sono molti lavoratori che fanno domanda, la possibilità che i lavoratori possano venire sfruttati è alta (Kost e

Fieseler, 2019). Ad esempio, per quanto riguarda i rider, si tenderà a dare il maggior numero di ore di disponibilità possibile all'interno della piattaforma in modo tale da poter avere maggiori possibilità di essere chiamati per una consegna; se i rider sono tanti quindi sarà sempre più difficile ottenere delle consegne da effettuare e, quindi, lavorare. Inoltre, se sono presenti molti lavoratori sarà presente una maggiore competizione tra i partecipanti (Vallas e Schor, 2020). Le condizioni di lavoro sono scadenti perché non forniscono benefici occupazionali, sicurezza sul lavoro, opportunità di formazione o promozione (Calo e Rosenblat, 2017). I lavoratori si ritrovano soli, non hanno colleghi; viene di conseguenza a mancare la parte sociale del lavoro (Kellogg, 2011). Non c'è alcuna possibilità di sviluppo di carriera in questi tipo di lavori.

I Gig Worker sono considerati lavoratori autonomi e sono per questo responsabili del proprio mantenimento economico, inoltre non hanno tutele e diritti; in questo modo le piattaforme riescono a liberarsi da molte responsabilità (Woodcock e Graham, 2019). In molti casi non sono coperti dal salario minimo, non hanno diritto alle ferie pagate, non hanno possibilità di avere la malattia pagata, non hanno diritto al congedo parentale, e così via.

Il fenomeno della Gig Economy ha preso piede con grande velocità: infatti, Heeks (2017) stima che 70 milioni di persone abbiano trovato lavoro tramite tali piattaforme in tutto il mondo.

È importante citare in questo capitolo la Gig Economy perché anche questa contribuisce ad un cambiamento nel mondo del lavoro e contribuisce a rendere sempre più instabile e incerto il futuro lavorativo delle persone. Inoltre, come già accennato nel paragrafo precedente, la Gig Economy è un esempio concreto di una nuova tipologia di lavoro nata dall'utilizzo della tecnologia; essa però ha portato a farci ulteriori domande sulla tecnologia stessa e sulla sua effettiva utilità e convenienza per i cittadini.

1.4 La pandemia da Covid-19

A contribuire ulteriormente alla formazione di questa realtà instabile e insicura è stata la pandemia da Covid-19, che ha portato a numerosi cambiamenti. A causa della pandemia

molte aziende hanno chiuso e molti lavoratori si sono trovati da un giorno all'altro senza lavoro; molte più aziende hanno iniziato ad utilizzare lo smart working. Ad essersi intensificati durante la pandemia da Covid-19 sono stati l'insicurezza occupazionale e l'inadeguatezza del reddito (Gunn et al., 2022).

Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), a settembre del 2020 il 94% della forza lavoro globale ha subito chiusure dei luoghi di lavoro; a conseguenza di ciò, milioni di lavoratori sono stati licenziati o hanno avuto riduzioni dell'orario di lavoro (OIL, 2020).

La recessione economica associata alla pandemia da Covid in molti paesi continuerà a provocare licenziamenti, disoccupazione involontaria e diminuzione delle ore di lavoro, tutti fattori che aumentano la job insecurity, soprattutto dei giovani (Sarchielli, 2020).

Si è osservato anche che la pandemia ha fatto in modo da accrescere le disparità socio-economiche di determinate categorie di persone, come ad esempio donne, lavoratori precari e i cosiddetti *low skilled* (Pouliakas e Branka, 2020). Anche i lavoratori che provengono da ambienti a basso reddito, che hanno un basso livello di istruzione e appartenenti a minoranze etniche sono stati danneggiati a livello psicosociale dagli effetti del Covid-19 (Kantamneni, 2020): questo contribuisce alla perdita di posti di lavoro e alla caduta nella sottoccupazione da parte del lavoratore, e la persona verrà spinta ad accettare il primo lavoro disponibile, indipendentemente dalla qualità e sicurezza dello stesso; viene quindi meno per la stessa la ricerca di un lavoro dignitoso che rispetta i diritti fondamentali sul posto di lavoro (Blustein et al., 2019).

La pandemia ha avuto delle ripercussioni che si possono notare ancora ora, e altrettante si distingueranno nel medio/lungo termine; una delle principali è proprio il forte aumento della povertà generale, in tutto il mondo. Si deve agire appositamente per ridurre le disuguaglianze di reddito all'interno dei vari paesi, altrimenti è verosimile che i livelli di povertà non torneranno a breve ai livelli pre-Covid, nemmeno entro il 2030 (Oxfam, 2022).

La pandemia ha generato conseguenze, osservabili anche al giorno d'oggi, anche a livello psicologico: nel 2021 infatti si è registrato un raddoppiamento nei giovani Europei di età compresa tra i 15 e 29 anni di disturbi quali ansia e depressione; inoltre, al termine dello stato di emergenza, ad essere maggiormente a rischio, oltre ai giovani,

sono le donne, le persone disoccupate, le persone in difficoltà finanziarie e le persone a rischio di esclusione sociale (D'Auria e Massariolo, 2023).

Le predizioni fatte dagli esperti sulle conseguenze a medio-lungo termine della pandemia da COVID sono state per il momento rispettate, tanto che anche al giorno d'oggi ne avvertiamo ancora le conseguenze.

1.5 Le guerre

Un fattore molto importante da tenere in considerazione che ha grande influenza in ambito economico sono le guerre.

Le conseguenze più tragiche delle guerre sono ovviamente le perdite di vita umane e la crisi umanitaria che ne consegue; tuttavia, è necessario considerare anche le gravi conseguenze economiche derivanti da esse.

Tali scompensi si riflettono anche sugli stati non direttamente coinvolti nel conflitto. Un chiaro esempio a rappresentazione di ciò si ha con il conflitto russo-ucraino: il 24 febbraio del 2022 la Russia attaccò l'Ucraina e diede inizio al conflitto che perdura anche nei giorni odierni; nel caso dell'Italia, si può affermare che questa guerra abbia portato a grandi conseguenze economiche, sia a livello di produzione di materie prime e prodotti finiti, sia a livello di inflazione, che ha subito un grande aumento. Inoltre, il conflitto ha portato ad un aggravamento del quadro macroeconomico, già reduce dagli sconvolgimenti causati dalla pandemia da COVID-19.

In particolare, secondo il fondo monetario internazionale, il conflitto determinerà una crescita dei prezzi dei prodotti energetici e alimentari, un aumento delle tensioni negli scambi commerciali, la diminuzione della fiducia delle imprese e una crescente incertezza degli investitori (Kammer et al., 2022).

Infatti, soprattutto dal punto di vista energetico, possiamo notare come l'Italia sia dipendente dalle risorse naturali russe; di conseguenza si è potuto notare nel 2022 e 2023 un forte aumento proprio del costo del gas, un problema che ha interessato milioni di famiglie.

L'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico ha evidenziato la posizione di Russia e Ucraina quali esportatori di alcune materie prime quali grano, mais, fertilizzanti minerali, gas naturale, petrolio, gas inerti; in modo simile alle risorse

naturali, anche i prezzi di questi prodotti sono cresciuti considerevolmente dall'inizio della guerra.

L'incremento dei prezzi dei beni e servizi essenziali colpisce, come spesso accade, chi ha redditi più bassi, e può quindi contribuire a creare un ulteriore aumento delle disuguaglianze economiche e sociali, oltre anche ad un aumento della povertà assoluta, che secondo i dati Istat conta 5,6 milioni di persone (Istat, 2022).

Dopo aver espresso le conseguenze che le guerre hanno avuto (e stanno tuttora avendo) in Italia, è facile anche immaginare le difficoltà a cui vanno incontro i giovani quando si tratta di acquisire una propria indipendenza. Il costo dei beni e dei servizi essenziali ormai sempre crescente, unito alla recente inflazione, porta a delle grosse problematiche in ambito principalmente economico che i giovani di oggi si trovano costretti ad affrontare; di conseguenza essi saranno costretti a rimanere nella casa genitoriale più a lungo di quanto accadeva in precedenza e, come già accennato, ritarderanno il processo di ottenimento della indipendenza.

1.6 L'inquinamento

L'uomo continua sfruttare le risorse del pianeta, inquinando le acque, l'aria e la terra e smaltendo miliardi di tonnellate di rifiuti. L'umanità sta vivendo in un modo che nel lungo periodo risulterà insostenibile: infatti, noi esseri umani stiamo utilizzando più risorse di quante il nostro pianeta sia in grado di generare. Urge un cambio di tendenza, pena l'inesorabile esaurimento delle risorse che il nostro pianeta ci mette a disposizione. L'inquinamento ambientale dovuto allo sfruttamento delle risorse del pianeta da parte dell'uomo contribuisce a creare uno squilibrio dal punto di vista economico (e non solo economico) per gli individui. Aumenta la disuguaglianza tra paesi e contribuisce alla polarizzazione della ricchezza (Nota et al., 2020).

Un esempio di sfruttamento dei lavoratori e di disuguaglianze tra paesi è dato dal fenomeno del *fast fashion*. Sia la Cambogia che il Bangladesh ospitano fabbriche che vendono capi di abbigliamento; un rapporto del 2001 del comitato nazionale del lavoro dice che ci sono 1,6 milioni di lavoratori del settore abbigliamento che lavorano da 12 a 14 ore al giorno, 7 giorni su 7 e vengono pagati al di sotto del salario minimo del paese (NLC, 2001; Taplin, 2014); vengono sfruttati anche i bambini. I lavoratori, oltre alle ore

infinite e ad avere un salario irrisorio, sono messi in condizioni pericolose, dal momento che spesso le fabbriche non sono nemmeno del tutto a norma di legge. Basti ricordare il disastro avvenuto in Bangladesh il 24 aprile del 2013, quando crollò un palazzo di nove piani in cui stavano lavorando molti operai di una manifattura tessile e morirono circa 1200 persone e ne furono ferite circa 600 (Bonfiglioli, 2014). Questo appena riportato è purtroppo soltanto uno dei tanti episodi simili accaduti negli anni. Non solo i proprietari di queste aziende sfruttano la manodopera degli operai, ma generano anche un massiccio inquinamento: le fabbriche di abbigliamento utilizzano infatti coloranti e sostanze chimiche pericolose che vengono scaricate nei fiumi e avvelenano le riserve idriche (Bynum, 2021; Jani e Jatmika, 2022).

Il settore moda contribuisce per circa il 5% alle emissioni mondiali di gas serra attraverso la produzione, la distribuzione e lo smaltimento di abbigliamento (Jani e Jatmika, 2022).

Gli effetti dell'inquinamento si riscontrano in condizioni meteorologiche estreme, nel cambiamento della temperatura e nell'innalzamento del livello del mare. Tutto ciò porta a gravi danni alle coltivazioni, infertilità del terreno, frequenti disastri che possono creare grandi disagi ad intere comunità, come ad esempio alluvioni o siccità (Nota et al., 2020).

C'è necessità di riflettere sul fatto che l'idea di sviluppo sostenibile, proposta nel 1987 dalla commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo e riguardante "il soddisfare i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i loro bisogni", non stia di certo venendo rispettata al giorno d'oggi, considerato che i problemi stanno diventando talmente gravi che i cambiamenti ambientali, con le relative conseguenze anche economiche e sociali, porteranno a effetti disastrosi per tutti se non verrà invertita la tendenza (Giovannini, 2018).

1.7 La precarietà lavorativa

Una conseguenza dei fenomeni sopra elencati è la precarietà lavorativa, la quale ha un impatto notevole sulle modalità di svolgimento delle occupazioni. Ci si ritrova con un

numero minore di occupazioni stabili e un numero sempre maggiore di occupazioni flessibili dove si creano incarichi precari e temporanei (García-Pérez et al., 2017; Zia, 2008). Al giorno d'oggi la precarietà lavorativa è un fenomeno diventato ormai quasi ordinario, al punto che spesso gli individui si rassegnano alla ricerca di un contratto a tempo determinato.

“Il termine precarietà si riferisce all'assenza di sicurezza, che può essere valutata a sua volta sotto diversi aspetti: insicurezza in quanto al contratto di lavoro (che durata? che condizioni di rottura?), insicurezza in quanto ai diritti sociali connessi al lavoro (previdenza sociale, pensione), insicurezza in quanto ai redditi futuri” (Renault, 2006).

Il lavoratore può allora essere considerato precario in quanto permane in condizioni anormali di incertezza e di insicurezza.

Il lavoro precario è caratterizzato da un nuovo tipo di contratto di lavoro: viene sempre più spesso utilizzato un contratto atipico (lavori stagionali, lavoro a domicilio, lavoro a tempo determinato, *job sharing* ecc). I giovani, ed in particolar modo le donne, sono spesso coloro che sottoscrivono questi contratti di lavoro; questi ultimi sono utilizzati dai datori di lavoro per poter aggirare i loro obblighi nei confronti dei dipendenti e poter avere meno costi, non per reali necessità (Marsi, 2010).

In Italia infatti sono le donne ad avere con più frequenza rispetto agli uomini un contratto di lavoro precario, i dati Istat del 2022 mostrano che il 27,7% delle donne lavoratrici hanno contratto di lavoro non-standard contro il 16,2% degli uomini (Istat, 2023); spesso le donne percepiscono anche un minor salario rispetto agli uomini, per l'appunto le donne guadagnano in media il 15% in meno rispetto agli uomini (Eurostat, 2020).

Anche i giovani tra i 18 e i 25 anni si ritrovano ad essere costretti ad accettare un contratto atipico.

Il contratto atipico prevede una ridotta sicurezza sul lavoro, retribuzioni inferiori e condizioni di lavoro compromesse (Benach et al., 2002).

A differenza del contratto atipico, il modello di impiego standard, nato successivamente alla seconda guerra mondiale, prevede un lavoro stabile, socialmente protetto, dipendente, a tempo pieno, le cui condizioni fondamentali sono orario di lavoro

standard e retribuzione fissa; inoltre, sono garantiti i diritti di ogni persona (Bosch, 2004).

Il lavoro precario ha anche un effetto psicologico importante sulle persone. Di fatto, se il lavoratore precario è un giovane si ritroverà ad acquisire la sua indipendenza più avanti nel tempo; se invece il lavoratore precario è adulto farà fatica a sostenere tutte le spese mensili. Alcuni studi riscontrano che l'insicurezza occupazionale ha come conseguenza una peggiore condizione di salute (Sverke et al., 2002; Burchell et al., 2002). Ad esempio, in Australia è stato scoperto che un'elevata insicurezza lavorativa è associata ad un aumento significativo di bassa autostima, ansia e depressione (D'Souza et al., 2003). Uno studio ha mostrato inoltre che coloro che si trovano in situazioni lavorative incerte e spendono tante energie per assicurarsi un futuro impiego hanno più probabilità di essere associati a condizioni di salute peggiori; invece coloro che si trovano in situazioni di sicurezza lavorativa risultano avere uno stato di salute migliore, in modo del tutto simile a chi compie un lavoro con un contratto a tempo determinato (Lewchuck et al., 2008).

Le conseguenze sono anche sociali; infatti, il contesto sociale si trova ad affrontare i costi di un continuo aumento di problemi psicologici e fisici dei cittadini (Thoennissen e Walper, 2012). I problemi psicologici associati possono essere ansia, depressione, consumo di alcol; si parla di sindrome da lavoro precario (Ginevra, 2019). A livello fisico si hanno soprattutto problemi cardiovascolari. Non solo la persona in sé affronterà disagi, ma anche tutta la famiglia e anche la società stessa. Si parla di conseguenza sociale perché è proprio la società che si ritrova a farsi carico di intere famiglie.

La precarietà lavorativa ha ricadute in quasi tutti i settori: porta alla riduzione del progresso e alla riduzione della crescita economica del paese, i giovani che ne hanno l'opportunità tendono di conseguenza ad andarsene. Lo stato investe in formazione attraverso le Università, i corsi di formazione e le istituzioni scolastiche, ma quello che alla fine guadagna è poco, contando anche che in Italia l'emigrazione è sempre più presente (soprattutto nel Sud Italia).

1.8 Conclusioni

Ci sono quindi diversi fattori che rendono il lavoro al giorno d'oggi in continuo mutamento. Oltre alla continua incertezza del futuro, è verosimile pensare che molti dei ruoli professionali attuali potrebbero non esistere più in un prossimo futuro, mentre nuove opportunità lavorative emergenti o che ancora non esistono potrebbero diventare altamente richieste. I giovani si trovano costretti sempre più spesso a dover prendere decisioni drastiche, come lasciare il proprio paese in cerca di migliori opportunità lavorative oppure scegliere occupazioni meno gratificanti e per le quali la loro qualifica è "sprecata". Ad oggi il termine lavoro è quasi sempre accostato anche ai termini "precarietà", "insicurezza" e "instabilità", e sono i giovani a doverne subire le conseguenze. Per questo motivo gli esperti di orientamento hanno pensato ad un nuovo paradigma per far sì che i giovani adulti possano essere coscienti del mondo lavorativo che li circonda e possano essere pronti a fare delle scelte professionali consapevoli. È chiaro che sono necessari nuovi approcci: il paradigma del *Life Design* può aiutare a costruire un futuro professionale partendo dal contesto socio-economico attuale. Nei giovani bisogna riaccendere la speranza, l'ottimismo, la voglia di pensare al futuro; c'è inoltre bisogno che si cambi il modo di pensare e che in ognuno di noi sia sempre presente in tutto ciò che ci accingiamo a fare un approccio inclusivo, sostenibile e improntato alla giustizia sociale.

L'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile ne è un esempio: sottoscritta nel settembre del 2015 dai governi di 193 paesi membri dell'ONU, ha sviluppato un programma d'azione con 17 obiettivi che ogni paese membro si deve adoperare a raggiungere:

- 1) sconfiggere la povertà
- 2) sconfiggere la fame
- 3) inseguire salute e benessere dei propri cittadini
- 4) offrire istruzione di qualità
- 5) parità di genere
- 6) acqua pulita e servizi idrici sanitari
- 7) energia pulita e accessibile
- 8) lavoro dignitoso e crescita economica

- 9) imprese innovazione e infrastrutture
- 10) la riduzione delle disuguaglianze
- 11) città e comunità sostenibili
- 12) consumo e produzione responsabili
- 13) la lotta contro il cambiamento climatico
- 14) vita sott'acqua
- 15) vita sulla terra
- 16) pace, giustizia e istituzioni solide
- 17) partnership per gli obiettivi

Partendo proprio dall'Agenda 2030 nel prossimo capitolo andremo meglio ad approfondire il paradigma del life design e in particolar modo il tema dell'*adattabilità professionale, della speranza, dell'ottimismo, dell'orientamento futuro* e di come altre emozioni possano avere effetti importanti sugli individui e in particolar modo sul loro futuro professionale e invece come altre emozioni come *ansia e pessimismo* possono andare ad incidere negativamente sullo sviluppo professionale della persona.

CAPITOLO 2

UN NUOVO PARADIGMA PER AFFRONTARE UN FUTURO LAVORATIVO INCERTO: IL LIFE DESIGN

Come si è visto nel precedente capitolo, negli ultimi tempi il contesto socio-economico attuale sta affrontando molti cambiamenti. Le persone, in particolar modo i giovani adulti, si ritrovano ad avere difficoltà nel trovare una carriera stabile e allo stesso tempo soddisfacente; è quindi necessario che le tecniche usate dai professionisti di orientamento vengano adattate alle esigenze odierne ed eventualmente sostituite da nuove tecniche più adatte al contesto in cui ci si trova.

È proprio il paradigma del *Life Design* che prevede un cambiamento radicale rispetto alle tecniche utilizzate negli anni precedenti; in tutto ciò che si propone di fare, il Life Design ha come obiettivo quello di considerare in ogni suo aspetto l'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: in particolar modo, i suoi punti cardine sono la sostenibilità sociale e la sostenibilità ambientale.

È necessario infatti investire in una pianificazione della carriera caratterizzata da inclusione e sostenibilità, di modo che le persone possano riconoscere discriminazioni, disuguaglianze, barriere, sfruttamenti e di conseguenza possano agire per combatterli. In questa prospettiva acquisisce valore un nuovo modo di fare orientamento, pensando al proprio domani ma chiedendosi allo stesso tempo quale contributo professionale si possa dare per contribuire a raggiungere entro il 2030 i 17 obiettivi che l'Onu ha proposto a livello mondiale (Santilli et al., 2020).

Il Life Design prevede al centro del sistema le caratteristiche personali degli individui e i fattori contestuali, i quali si intrecciano in un processo dinamico (Poyaud et al., 2015; Wehmeyer et al., 2019). Secondo l'approccio del Life Design quindi l'individuo è parte attiva del sistema e attore del proprio sviluppo professionale, oltre ad essere in interdipendenza con il contesto, senza subirlo in alcun modo.

Il Life Design propone di potenziare la *Career Adaptability*, un costrutto molto importante per fronteggiare il contesto in cui viviamo; la persona infatti deve imparare ad adattarsi al contesto in cui si trova sviluppando tecniche di *problem solving* e grazie a queste ultime esegue i vari compiti di sviluppo e il passaggio tra i diversi lavori

(Savickas, 2011). Questo costrutto può essere riassunto in 4 dimensioni: preoccupazione, curiosità, fiducia e controllo, che verranno meglio approfonditi nei prossimi paragrafi.

Ci sono tuttavia altri fattori importanti che una persona deve potenziare per poter riuscire a contrastare le sfide rispetto ad un futuro lavorativo sempre più insicuro; tali fattori sono l'orientamento futuro, la speranza e l'ottimismo. Al giorno d'oggi potenziare questi costrutti è fondamentale. e di conseguenza è sempre più importante che gli interventi di orientamento siano presenti lungo tutto l'arco della vita di una persona e non siano svolti soltanto in determinati momenti, sporadicamente.

Prima di approfondire quanto appena accennato, c'è tuttavia bisogno di fare un passo indietro e capire quali tecniche venivano utilizzate nel XX secolo dai professionisti di orientamento.

2.1 Excursus storico

Prima di analizzare più approfonditamente l'approccio del Life Design è importante concentrarsi e comprendere alcuni degli approcci precedenti a questo e il motivo per il quale sono stati ritenuti obsoleti. Verranno quindi esaminati gli approcci più importanti che caratterizzano il XX secolo.

Nel XX secolo fu un ingegnere di nome Frank Parsons a dare per primo le basi alla psicologia dell'orientamento. L'orientamento nacque negli Stati Uniti, in un periodo di progresso socio-economico legato soprattutto al sistema automobilistico ma in seguito espansosi anche nell'industria metallurgica, nei trasporti e nell'edilizia (Soresi et al., 2021).

Parsons nel 1908 procedette all'apertura del *Vocational Bureau* di Boston, il primo servizio di orientamento che aveva come obiettivo quello di "abbinare" lavori e lavoratori (Parsons, 1909; Zammiti e Magnano, 2022). Parsons prevedeva 3 principi che ogni individuo doveva rispettare per effettuare una buona scelta professionale:

- 1) avere una conoscenza di sé, delle proprie attitudini, dei propri interessi e ambizioni, dei propri limiti e le cause di essi.

- 2) avere una buona conoscenza delle varie professioni, dei vantaggi e svantaggi che ogni professione porta, delle relative remunerazioni, opportunità e prospettive future.
- 3) riuscire a integrare insieme le due fasi.

In pratica si analizzavano le competenze che possedevano le persone in relazione alle proposte presenti nel mondo del lavoro.

I professionisti utilizzavano delle interviste strutturate, dove venivano poste prestabilite domande alla persona; erano comunque principalmente domande di carattere fisico (ad esempio “quanti chili riesce a sollevare?”, “per quanti chilometri è in grado di camminare?”).

Un nuovo cambio di prospettiva avvenne con John Lewis Holland nel 1997 che creò un nuovo modello, la *teoria delle carriere RIASEC*. Questo modello prevedeva l'esistenza di una relazione tra le caratteristiche della persona e il lavoro che essa svolge. In particolare proponeva di dividere le persone e le professioni in 6 tipologie (Holland, 1997): *Realista, Intraprendente, Investigativo, Artistico, Sociale, Convenzionale*.

- 1) Le persone di tipo *Realista* prediligono attività che prevedono l'utilizzo di oggetti, macchinari e attrezzi. Hanno competenze di tipo tecnico-meccanico e si considerano schiette, sicure, spontanee, pratiche e semplici. Esempi di alcuni lavori associati a questa categoria sono il meccanico, l'elettricista, l'idraulico, il carpentiere.
- 2) Le persone di tipo *Intraprendente* sono interessate ad esercitare influenza sugli altri al fine di ricavarne dei vantaggi personali. Sono considerate ambiziose, sicure di sé stesse, esibizioniste e loquaci. Esempi di lavori ad esse associati sono l'avvocato, l'imprenditore, l'agente immobiliare.
- 3) Le persone di tipo *Investigativo* osservano la realtà che le circonda e ricorrono spesso a procedure scientifiche di analisi. Tendono a riflettere molto, sono considerate analitiche, critiche, metodiche, razionali e riservate. Alcune

professioni comuni per queste persone sono ad esempio il biologo, l'astronomo, il criminologo.

- 4) Le persone di tipo *Artistico* vogliono produrre cose nuove in ambiti diversi e vengono spesso ritenute emotive, complesse, impulsive, originali. Alcuni esempi di professioni comuni a riguardo sono l'attore, il ballerino, il musicista, il pittore.
- 5) Le persone di tipo *Sociale* prediligono attività in cui sono a stretto contatto con le altre persone, dove possono accudirle, informarle, curarle. Spesso queste persone sono considerate premurose, buone, gentili, socievoli, generose e comprensive. Esempi di alcune professioni esercitate da questa tipologia di persone sono l'insegnante, lo psicologo, il medico.
- 6) Le persone di tipo *Convenzionale* preferiscono attività sistematiche e di routine. Si considerano coscienti, ubbidienti ed efficienti. Lavori comunemente associati ad esse sono il commercialista, il contabile, il commesso.

Questo modello si discosta dal precedente perché considera l'ambiente di lavoro e il contesto di vita come fattori importanti; infatti, secondo Holland, le persone tenderebbero proprio a ricercare l'ambiente più in linea con la loro personalità.

Un ulteriore passo in avanti venne fatto da Donald Super, psicologo americano che ha vissuto nel XX secolo, che si discosta e anzi si contrappone ai pensieri precedenti. Super sostiene che gli individui acquisiscono diversi ruoli e delle abilità per tutta la loro vita (Super, 1990); l'individuo diventa agente attivo nel proprio processo decisionale. Per Super diventa di fondamentale importanza la relazione che si viene a creare tra il lavoro e tutti gli altri aspetti della vita delle persone durante tutta la vita (Soresi, 2021). Super elabora *la teoria dello sviluppo vocazionale*; essa sostiene l'importanza dell'immagine del sé per il futuro professionale, ritiene che lo sviluppo vocazionale sia presente lungo tutto l'arco della vita, introduce la nozione di *stadio*, che rappresentano i vari step della vita di una persona, e di *transizione*, ossia la riorganizzazione psicologica

che serve per fronteggiare gli eventi critici (D'Angiò et al., 2008). Tutti questi aspetti sono di particolare importanza perché aiutano Savickas, uno studioso della psicologia dell'orientamento, ad elaborare la sua teoria.

Una piccola parentesi è da fare anche sul modello socio-cognitivo teorizzato da Lent, Brown e Hackett alla fine del novecento. Si differenzia dal modello di Holland e lo supera perché prende in esame diverse variabili e diversi elementi. Questo modello applica la teoria di Bandura (Bandura, 1986) alle scelte professionali.

Il modello socio-cognitivo prevede che gli interessi delle persone, l'autoefficacia e le aspettative di risultato contribuiscono agli obiettivi di scelta delle persone (Lent Brown e Hackett, 1994; Lent e Brown, 2019). Le credenze di autoefficacia vengono definite da Bandura come “le credenze nutrite dalla persona a proposito delle proprie capacità di attuare i comportamenti necessari per raggiungere determinati risultati ed obiettivi” (Bandura, 1977) si sviluppano a partire dall'esperienza concreta che la persona ha vissuto e dall'influenza delle credenze delle persone con le quali si interfaccia (Boerchi, 2020); le credenze di autoefficacia determinano le aspettative di risultato, cioè le credenze che le persone hanno riguardo ai risultati; che a loro volta incrementano o diminuiscono gli interessi. La teoria socio-cognitiva poi continua e dimostra che a loro volta gli interessi determinano la scelta di obiettivi e azioni e infine i risultati. Questo modello è considerato ciclico perché buoni o cattivi risultati potranno poi aumentare o diminuire le credenze di autoefficacia. Infine ci sono una serie di variabili che intervengono esternamente al modello e queste vengono chiamate barriere che possono essere interne all'individuo, oppure esterne, oppure effettive e così via.

Questo modello viene utilizzato ancora oggi e risulta essere un modello importante per lo sviluppo di carriera, ma anche se mostra che c'è una non linearità del contesto di cui la persona fa parte, rimane statica la visione della carriera professionale ritenendo che l'individuo farà per tutta la vita lo stesso lavoro.

Con l'arrivo della crisi economica del 2008 e degli scompensi da essa causati, nei cittadini c'è stato il bisogno di ricevere da parte dei professionisti di orientamento un valido contributo per dare risposte sul come affrontare la crisi. Per rispondere a tali

esigenze è nato il paradigma del Life Design, il quale come già accennato in precedenza verrà meglio approfondito nel prossimo paragrafo.

La teoria del Life Design si ispira alla *teoria della costruzione della carriera* di Savickas e alla *teoria della costruzione del sé* di Guichard.

La teoria della costruzione della carriera (Savickas, 2005) avanza e aggiorna la teoria di Super; essa rivela che è necessario disporre di alcune risorse per superare l'incertezza: in particolare, lo sviluppo dell'individuo viene guidato dall'adattamento all'ambiente piuttosto che dalle strutture interne dell'individuo.

La teoria della costruzione del sé (Guichard, 2009) non si focalizza soltanto sulla costruzione della carriera, ma soprattutto sul progetto di vita della persona, il quale comprende a sua volta anche il lavoro; l'obiettivo è infatti quello di unificare il presente e il futuro. Il paradigma del Life Design evidenzia infatti che non è più possibile fare previsioni sulle possibilità future e l'adattamento persona-ambiente al contesto, perché il contesto stesso è in continuo cambiamento.

Ogni professionista appena descritto è stato importante per il tempo storico in cui ha vissuto ed è stato di aiuto per la costruzione della teoria successiva; ogni teoria ha infatti indubbiamente dato un contributo molto importante agli individui dell'epoca in cui era in vigore.

2.2 Il paradigma del Life Design

Il *Life Design Research Group* è nato durante la crisi economica del 2008, dal momento che si presentava il bisogno di un stravolgimento dovuto ad una realtà cambiata radicalmente rispetto a prima. Così, per fronteggiare le sfide del XXI secolo, molti studiosi e professionisti in materia di Orientamento provenienti da diversi paesi, tra cui Belgio, Francia, Italia, Portogallo, Svizzera, Olanda e Stati Uniti, si sono ritrovati per 3 anni di fila e hanno dato vita al Life Design. Nasce ufficialmente nel 2009 con la pubblicazione di un articolo da parte dei fondatori (Savickas et al., 2009).

Il paradigma del Life Design è costituito da 5 premesse (Savickas et al., 2009):

- 1) *Dai tratti al contesto.* Gli interventi devono tenere conto del contesto in cui l'individuo si trova; infatti, l'identità professionale di una persona è data da una interazione dinamica tra la persona stessa e l'ambiente che la circonda. Le identità professionali sono dei pattern mutevoli che non possono essere misurate tramite profili normativi. L'individuo forma una complessa entità dinamica che è in continuo mutamento.
- 2) *Dalla prescrizione al processo.* Gli esperti di orientamento devono aiutare la persona a sviluppare dei veri e propri progetti di vita, perché nel mondo attuale le informazioni sono innumerevoli e molti lavori continuano a cambiare. È importante far sviluppare alla persona delle strategie di coping e dei modi per affrontare questa nuova realtà, quindi i consulenti devono concentrarsi sul “come fare” e non sul “cosa fare”.
- 3) *Dalla causalità lineare alla dinamica non lineare.* La consulenza non si deve limitare ad un incontro, ma deve avere più incontri con la persona stessa e anche con le persone che compongono l'ecosistema della persona. Deve quindi adottare un approccio olistico e concentrato sul progettare il futuro di una persona e non solamente trovarle la professione ideale in base agli interessi e alle attitudini, dato che la realtà lavorativa è molto più complessa di così.
- 4) *Dai fatti scientifici alle realtà narrative.* I consulenti di orientamento devono cercare di ascoltare la persona che racconta della sua realtà, che è complessa e inserita in un ecosistema; a partire dalla realtà raccontata dalla persona stessa si possono dare più prospettive e progetti di vita.
- 5) *Dalla descrizione alla modellazione.* Dato che la progettazione professionale è unica per ogni individuo, utilizzare dinamiche standard è profondamente sbagliato. Ogni consulenza deve essere quindi adattata ad ogni singolo caso. Bisogna prendere in considerazione più variabili e non concentrarsi su un'unica variabile di risultato.

Secondo il paradigma del Life Design l'individuo non è agente passivo, ma anzi prende parte attivamente al proprio sviluppo professionale e personale (Pouyaud, 2015; Wehmeyer et al., 2019). L'individuo è inserito in più sistemi; bisogna quindi tenerli tutti quanti in considerazione e non soltanto concentrarsi sulle attitudini, sugli interessi o sulle condizioni ambientali, come si faceva invece nel XX secolo (Nota e Rossier, 2015).

I sistemi in cui un individuo è inserito sono tre: *macrosistema*, *mesosistema* e *microsistema* (Nota et al., 2019).

Il macrosistema è relativo alle questioni sociali e culturali in cui l'individuo è immerso ad esempio la politica o il contesto socio-economico. Il mesosistema è relativo al contesto in cui la persona è inserita, ad esempio la rete scolastica, la comunità, le organizzazioni dove si osservano la vita imprenditoriale. Il microsistema invece è relativo all'individuo stesso e la sua famiglia.

Gli interventi che si sviluppano secondo l'approccio del Life Design devono essere presenti lungo tutto l'arco della vita, tenere conto del contesto, essere preventivi e avere una visione olistica (Savickas et al., 2009).

È necessario che siano presenti lungo tutto l'arco della vita di una persona e non devono essere presenti soltanto nelle fasi di transizione, come per esempio l'adolescenza o l'infanzia.

Gli interventi che hanno come approccio il Life Design inoltre devono tenere conto del contesto in cui la persona si trova, dal momento che lo sviluppo professionale di una persona dipende dall'interazione tra la persona e il suo ambiente; i contesti infatti non sono facilmente riassumibili e classificabili ma sono molteplici e diversificati.

Gli interventi devono essere preventivi e agire prima che la persona ne abbia effettivamente bisogno; in particolar modo, deve concentrarsi sulle persone ritenute a rischio. Ad esempio riuscire a creare interventi preventivi di carriera con bambini e adolescenti è utile per prepararli alle loro future transizioni, aumentare le loro opportunità di scelta, individuare le situazioni a rischio e ridurre le disuguaglianze sociali (Savickas, 2009).

Infine, gli interventi devono avere una visione olistica, ossia devono puntare su tutti gli aspetti di vita della persona; in particolare, devono basarsi sulla costruzione del sé. Il

focus è cambiato e ora la domanda a cui dare una risposta è “come immagini la tua vita futura?” e non più “qual è la tua professione ideale?”.

I professionisti di orientamento che utilizzano il paradigma del Life Design hanno infatti come obiettivo quello di costruire un vero e proprio progetto di vita per l'individuo; per adempiere a questo obiettivo è necessario integrare i vari contesti di vita, quali il lavoro, i valori personali, le aspettative, i desideri e i ruoli ricoperti dalla persona all'interno della società.

Il Life Design ha come obiettivo quello di supportare l'accesso degli individui a lavori dignitosi, aumentare la loro probabilità di sperimentare condizioni di vita e realizzazione professionale soddisfacenti (Ferrari et al., 2015), instillare nelle persone speranza, fiducia e ottimismo; incrementare le abilità di coping e di problem solving utili a fronteggiare le sfide che il mercato del lavoro odierno presenta; aumentare gli interessi professionali; potenziare la *career adaptability*, un costrutto di cui si parlerà meglio nel prossimo paragrafo; infine, cercare di incrementare, soprattutto nei giovani, un orientamento al futuro, di cui anche in questo caso si parlerà meglio in uno dei prossimi paragrafi.

2.3 La Career Adaptability

Nel XXI secolo la carriera appartiene sempre più alla persona e non all'organizzazione (Duarte, 2004) dal momento che il contesto lavorativo al giorno d'oggi è imprevedibile; per questo motivo le persone sono ritenute sempre più responsabili di come le loro vite, sia professionali che personali, possano evolversi (Guichard, 2013). Per poter far fronte a queste nuove sfide viene sottolineata l'importanza di incrementare la *career adaptability* (in italiano tradotta come adattabilità professionale).

L'adattabilità professionale viene definita da Savickas nel 2005 come “un costrutto psicosociale che denota la disponibilità e le risorse di un individuo per far fronte ai compiti attuali e imminenti di sviluppo professionale, transizioni professionali e traumi personali”; denota quindi la capacità di un individuo nel riuscire ad affrontare le sfide professionali che può incontrare, riuscendo a raggiungere gli obiettivi prefissati nonostante il contesto sfavorevole e in continuo evolversi.

L'adattabilità professionale è costituita da 4 dimensioni: *preoccupazione*, *controllo*, *curiosità* e *fiducia* (Savickas, 2005).

La *preoccupazione* rispetto al proprio futuro è un sentimento legato alla prospettiva ventura; infatti, preoccuparsi del proprio futuro significa porsi degli obiettivi prossimi da raggiungere, cercando effettivamente e seriamente di raggiungerli e sforzandosi attivamente per farlo, aiutati e sospinti da una motivazione interna alla persona, questo costrutto prevede un interesse da parte della persona per il proprio futuro.

Il *controllo* è il grado in cui ci si ritiene responsabili del proprio futuro; chi è convinto di avere un maggior grado di controllo nei confronti del proprio futuro è più determinato nel perseguire i propri obiettivi e si sente responsabile del proprio futuro.

La *curiosità* è la propensione della persona a ricercare ciò che piace e ciò che stimola l'interesse, portando la stessa a scoprire di più riguardo a sé stessi e capire per cosa si è più adatti.

La *fiducia* si riferisce alla certezza nelle proprie capacità di essere in grado affrontare le sfide e le barriere presenti, di riuscire a prendere scelte corrette e adattarsi al contesto in cui ci si trova.

Il Life Design si propone di incrementare nell'individuo l'adattabilità professionale, in quanto proprio grazie alla capacità di quest'ultima un individuo riesce ad affrontare le difficoltà professionali e le ripetute transizioni lavorative.

Sono stati condotti diversi studi che confermano e dimostrano in modo inequivocabile l'importanza che tale costrutto ha nel modellare in maniera positiva il futuro professionale di un individuo.

Una ricerca fatta da Cabras e Mondo nel 2018 su studenti Universitari Italiani e Spagnoli ha rilevato che gli studenti che hanno una maggiore adattabilità professionale sono più orientati al futuro e quindi godono di una maggiore soddisfazione riguardo alla propria vita. Questo studio dimostra che l'adattabilità professionale influenza indirettamente la soddisfazione di vita degli studenti Universitari attraverso l'effetto sull'orientamento al futuro.

Inoltre, altre ricerche a conferma di quanto appena affermato, dimostrano che l'adattabilità professionale è correlata positivamente al benessere generale (Maggiori et al., 2013), alla soddisfazione della vita (A. Hirschi, 2009; Santilli et al., 2014) e alla buona qualità di vita (Soresi et al., 2012).

Una importante scoperta è stata fatta nel 2011 da Yousefi e colleghi: essi affermano che l'adattabilità professionale è correlata a comportamenti di esplorazione, come la riflessione sui propri interessi, esperienze e valori professionali per comprendere e proseguire al meglio la propria carriera.

Uno studio condotto in Italia da Soresi nel 2012 invece ha messo in evidenza che coloro che presentano maggiori livelli di adattabilità professionale hanno maggiori livelli di qualità della vita, un insieme più vasto di interessi e percepiscono meno barriere nei confronti della propria costruzione di carriera.

In uno studio meta-analitico del 2017, l'adattabilità professionale è risultata essere correlata positivamente con molti risultati di carriera, come l'essere flessibile e in grado di fare transizioni di carriera, di comportarsi in modo adattivo nell'esplorazione e nella pianificazione di percorsi di carriera e avere la possibilità di avere un impegno organizzativo efficace e diminuendo la possibilità di percepire lo stress lavorativo (Rudolph et al, 2017).

Uno studio svoltosi nel 2018 da Ginevra e colleghi mostra che l'adattabilità professionale degli adolescenti predice in maniera indiretta le loro decisioni professionali; gli adolescenti con più alti livelli di adattabilità professionale sono maggiormente in grado di immaginare molteplici scenari futuri.

Studi più recenti confermano e ampliano i risultati di studi precedenti, come ad esempio una ricerca di Magnano e colleghi del 2021 mostra che gli studenti universitari che possiedono una elevata adattabilità alla carriera sono più propensi all'esplorazione, a pianificare e prendere decisioni durante la transizione di carriera; hanno inoltre più probabilità di raggiungimento del successo professionale.

Un altro studio condotto da Korkmaz del 2022 su studenti delle scuole superiori in Turchia afferma che le capacità di adattamento professionale aiutano l'individuo a comportarsi in modo coerente con gli obiettivi di carriera. In sostanza, le capacità di un individuo di adattabilità professionale offrono strategie appropriate affinché egli sia in grado di sviluppare i propri obiettivi di carriera, determinandoli in base alla propria persona e progredendo verso gli obiettivi prefissati per la costruzione della carriera stessa.

In uno studio svolto da Platania e colleghi nel 2023 su studenti universitari Italiani e Spagnoli si è visto come i fattori dell'adattabilità professionale influenzano in modo

significativo la soddisfazione percepita sul proprio percorso universitario; questo risultato è molto importante perché dimostra che tali fattori possono avere un ruolo protettivo e motivazionale sul futuro professionale dei studenti universitari.

Uno studio di Camussi e colleghi del 2023 dimostra che migliorare l'adattabilità alla carriera degli studenti significa avere un impatto sulla capacità di affrontare le difficoltà e le complessità, con perseveranza nonostante la paura, costruendo in modo attivato piani di carriera futura.

Uno studio di Liu e colleghi del 2023 conferma che esiste una correlazione positiva tra l'identità professionale e l'adattabilità alla carriera. Inoltre ad avere una correlazione positiva con l'adattabilità professionale ci sono anche i costrutti di interesse professionale, forza professionale, le prospettive di carriera e la soddisfazione professionale.

Si è visto fino ad ora quanto indubbiamente sia importante il costrutto di adattabilità professionale e quanti risvolti positivi abbia negli individui, soprattutto negli adolescenti e nei giovani adulti. Questo costrutto può agevolare però anche i lavoratori a strutturare un sano processo decisionale di carriera, perché li fa riflettere sui propri punti di forza personali, le conoscenze e le altre risorse necessarie per adattarsi alle numerose e variabili circostanze del contesto che influenzano la vita lavorativa (Rottinghaus, 2011). Infatti ci sono studi che dimostrano l'importanza di tale costrutto anche per gli adulti; ad esempio secondo Klehe e colleghi l'adattabilità professionale sembra aiutare le persone a fronteggiare lo stress economico nel trovare un'occupazione alternativa di migliore qualità, rompendo così il circolo vizioso associato all'insicurezza lavorativa, alla perdita del lavoro, alla disoccupazione e a condizioni non ottimali, questo perché le persone che hanno alti livelli di adattabilità professionale tendono a trovare alternative e opzioni che siano significative per loro, questo può a sua volta rafforzare l'autodeterminazione dell'individuo (Klehe et al., 2012).

Uno studio condotto da Santilli e colleghi del 2024 dimostra che gli individui con più alti livelli di adattabilità professionale mostrano un orientamento positivo verso le sfide in un ambiente di lavoro dinamico.

Si è potuto vedere fino ad ora come il paradigma del Life Design risulta essere una risorsa psicologica fondamentale per consentire agli individui di rispondere in modo adattivo ai ripetuti cambiamenti di carriera e professioni (Gori et al., 2020). Negli

interventi di carriera fatti da un esperto di orientamento è quindi essenziale promuovere nella persona la preoccupazione, il controllo, la curiosità e la fiducia rispetto al proprio futuro, i quali costrutti fanno parte dell'adattabilità professionale. L'adattabilità professionale, come si può dedurre anche in questo paragrafo, è necessaria per aiutare le persone a pianificare il loro futuro che ad oggi è spesso incerto, per affrontare condizioni di lavoro sfavorevoli, adattarsi ai ripetuti cambiamenti del mercato del lavoro attuale e incrementare il loro benessere e qualità di vita (Magnano 2021).

2.4 Speranza, ottimismo e coraggio

Il processo della career adaptability è importante per prevedere la costruzione della carriera di un individuo; ma esistono altri costrutti altrettanto importanti da considerare e implementare affinché l'individuo possa avere una migliore soddisfazione accademica, professionale e una migliore qualità di vita. Come: la speranza, l'ottimismo e il coraggio. Avere ad esempio risorse come speranza e ottimismo permette agli individui di assumersi la responsabilità delle proprie carriere, facilitando l'orientamento e la gestione delle imprevedibili carriere contemporanee e aiutandoli a superare gli shock professionali (Nimmi et al., 2021). Inoltre secondo uno studio di Lee e colleghi del 2021 tutti e tre i costrutti sono tra i più forti predittori di benessere.

Partendo dal costrutto di speranza, nella letteratura essa è concettualizzata in diversi modi. Snyder, Irving e Anderson nel 1991 descrivono la speranza come un insieme cognitivo diretto al raggiungimento di obiettivi; viene definita come "la capacità percepita dall'individuo di ricavare percorsi verso gli obiettivi desiderati e motivarsi attraverso il pensiero d'azione per utilizzare tali percorsi".

Scioli e colleghi nel 1997 aggiungono che la speranza è una variabile affettiva che sostiene l'azione e influenza pensieri e comportamenti.

Nel 2011 Scioli, Ricci e Nyugen affermano che essa è radicata nelle risorse biologiche, psicologiche e sociali.

Per la concatenazione di tutti questi motivi la speranza è considerata un sentimento positivo che sostiene gli individui ad affrontare le difficoltà del contesto attuale; infatti, molti studi dimostrano che oltre all'adattabilità professionale anche la speranza stimola sentimenti di soddisfazione riguardo la vita (Hirschi et al., 2009; McIlveen, Beccaria e

Burton, 2013). Uno studio molto recente di Bi e Wang del 2021 sostiene e dimostra che le persone con più speranza e un sé lavorativo futuro più chiaro tendono ad accedere a più opportunità di lavoro, a ottenere in esso risultati migliori e a percepire una migliore soddisfazione di vita.

Un altro studio di Zeng e colleghi conferma gli studi precedenti e rinforza l'idea che la speranza, il futuro lavorativo, l'adattabilità alla carriera e l'autoefficacia sono positivamente correlati con la soddisfazione della vita; infatti in tale studio gli individui con più speranza e un sé lavorativo futuro si percepivano più soddisfatti della vita (Zeng et al., 2022).

Uno studio di Bilgiz-Ozturk fatto su studenti dell'università della Turchia conferma studi precedenti e dimostra che gli studenti che avevano alti livelli di speranza avevano inferiori livelli di difficoltà nel processo decisionale di carriera rispetto agli studenti con speranze medie o basse. Inoltre gli studenti con basse speranze sperimentavano indecisione e mancanza di informazioni su se stessi e le loro professioni (Zaleszczyk et al, 2015; Bilgiz-Ozturk et al., 2023).

Alcuni studi hanno sottolineato l'importanza che hanno la speranza e la soddisfazione di vita nella prevenzione di sintomi depressivi, comportamenti a rischio per la salute, stress e livelli inferiori di qualità di vita (Chai et al., 2018; Li et al., 2021; Reichard et al., 2013).

La speranza è inoltre legata a ulteriori diverse variabili: gli studi di Amundson e colleghi del 2013 hanno evidenziato che la speranza è associata ad una carriera positiva; Hirschi e colleghi nel 2015 hanno visto che esiste una relazione significativa tra speranza ed esplorazione della carriera.

Inoltre secondo alcuni studi è correlata positivamente alla soddisfazione accademica (Duffy et al., 2011; Huebner et al., 2006).

Si è visto come la speranza sia importante per superare e resistere alle difficoltà, per aumentare il benessere generale e lavorativo delle persone, avere una migliore qualità di vita, per prevenire comportamenti a rischio; ma è anche importante per i giovani e la loro soddisfazione scolastica. Ora consideriamo un altro costrutto che è maggiormente studiato rispetto alla speranza; l'ottimismo.

L'ottimismo viene definito da Carver e Scheier nel 1981 come una tendenza generalizzata a mantenere una prospettiva positiva, aspettandosi che gli eventi positivi

siano molti e quelli negativi invece rari; Sheldon e King non discostandosi completamente da quanto definito dai due autori precedenti nel 2001 lo definiscono come la tendenza o attitudine a vedere il lavoro e interpretare le situazioni e gli eventi in modo positivo; può essere considerato una forza e una virtù umana. Bryant e Cvenegros invece nel 2004 lo descrivono come un'aspettativa generale di risultati futuri. Una persona ottimista tende a considerare il successo come il risultato delle sue azioni, attribuisce quindi a se stesso e alle sue capacità la riuscita (Seligman et al., 2005).

Ci sono diversi studi che dimostrano gli effetti benefici che l'ottimismo può avere su determinati fattori della vita di un individuo.

Uno studio di Karademas del 2005, ad esempio, dimostra che l'ottimismo media la relazione tra autoefficacia nel raggiungimento delle aspettative future e soddisfazione di vita.

Alcuni studi dimostrano che punteggi alti di ottimismo sono correlati a un minor disadattamento psicologico, aggressività e maggiore assertività, soddisfazione di vita, autostima, umore positivo e sistema immunitario più forte (Chang et al., 2001; Extremera et al., 2007; Malinauskas et al., 2013). Chang nel 2001 dimostra che, al contrario, il pessimismo è un costrutto che è correlato a una minore soddisfazione di vita, ad un maggiore stress percepito e a maggiori sintomi depressivi (Chang et al., 2001). Inoltre, esso è anche correlato ad un minor processo decisionale di carriera ed è anche causa di peggiori risultati scolastici (Patton et al., 2004).

Secondo altri studi gli individui ottimisti adottano strategie di coping per la risoluzione dei problemi, come ad esempio la pianificazione e l'esplorazione della carriera, riferiscono inoltre una maggiore fiducia nelle loro scelte professionali e hanno livelli inferiori di disagio psicologico (Creed et al., 2002; Strutton e Lumpkin, 1992). Gli ottimisti hanno quindi un miglior funzionamento proprio grazie a strategie di coping focalizzate sui problemi e a modi più efficaci di regolazione emotiva (Taylor e Armor, 1996).

Anche secondo Magnani l'ottimismo può essere associato alle strategie di coping ma anche alla regolazione emotiva, al successo accademico e professionale (Magnani, 2015).

Nel 2004 Patton e colleghi suggeriscono che l'ottimismo svolge un ruolo chiave nel motivare lo sviluppo di obiettivi e di carriera degli studenti incoraggiando lo studente

stesso a rimanere impegnato in queste attività, nonostante le difficoltà che possono sorgere.

Rottinghaus e colleghi nel 2005 hanno confermato quanto sopra affermato, infatti hanno rivelato che gli studenti universitari maggiormente ottimisti e adattabili si mostravano più a loro agio ed erano coinvolti maggiormente nella pianificazione educativa e professionale; l'ottimismo inoltre, sempre secondo Rottinghaus e colleghi è correlato positivamente con l'adattabilità professionale. Gli ottimisti inoltre tendono a gestire in modo più favorevole il cambiamento e l'incertezza perché sono in grado di dimostrare flessibilità nel valutare e nel rispondere a nuove situazioni (Tolentino et al, 2014).

Le ricerche più recenti confermano quanto era stato affermato nelle ricerche passate; infatti uno studio di Grigor e colleghi del 2022 dimostra che gli adolescenti che avevano un basso livello di ottimismo avevano una maggiore indecisione professionale, un basso livello di raccolta di informazioni in merito al processo decisionale in relazione alla carriera e a se stessi.

Infine il coraggio è un costrutto che influisce positivamente sugli individui; esso è definito da Peterson e Seligman nel 2004 come una combinazione di forze che promuovono la volontà dell'individuo di raggiungere obiettivi nonostante l'opposizione interna ed esterna; il coraggio, quindi, rappresenta la capacità di azione per una causa significativa per la persona, nonostante si provi paura a causa di una minaccia percepita (Woodard, 2004). Esso consente infatti alle persone di proteggere qualcosa considerato importante (Howard & Alipour, 2014; Norton & Weiss, 2009). Ha il potere di ridurre i sentimenti negativi come paura, disagio e apprensione che possono influire negativamente sulla carriera di una persona (Fusco et al., 2019; Reibling et al., 2017). Le persone con elevati livelli di coraggio inoltre avvertono meno minacce e hanno capacità di coping più adattive (Ginevra et al., 2018; Magnano et al., 2017 ; Magnano et al., 2021); ciò è molto utile per fronteggiare le sfide che la persona si trova ad affrontare in questo periodo governato dall'incertezza. Uno studio di Parola e colleghi del 2022 dimostra che il coraggio può attivare comportamenti adattivi che promuovono la soddisfazione di vita. Nel 2003 Watson afferma che il coraggio può essere utile per prendere decisioni di carriera nonostante le paure legate al futuro, può promuovere la difesa dei diritti individuali e collettivi e può aiutare contro lo stress al lavoro. Anche uno studio più recente condotto su studenti delle superiori afferma quanto

precedentemente esplicitato, ossia che il coraggio aiuta le persone a costruire percorsi di carriera positivi ed ad affrontare varie decisioni di carriera e di vita (Argyropoulou, 2021). Il coraggio può aiutare anche le persone con vulnerabilità ad affrontare ostacoli, sfide e preoccupazioni (Putman 2004, 2010).

E' stato inoltre dimostrato che, avere coraggio durante l'adolescenza, porta a riuscire a gestire in modo migliore sentimenti, come la paura, e ad avere maggiori capacità di coping nell'affrontare certe situazioni e in questo modo gli adolescenti sono più motivati a raggiungere i propri obiettivi implementando soluzioni alternative (Magnano et al., 2017; Ginevra et al., 2015).

Come si è potuto riscontrare da alcuni studi appena esplicitati il coraggio è importante per le persone con vulnerabilità e per gli adolescenti, ma non solo; uno studio condotto da Santilli e colleghi del 2024 su dipendenti Italiani dimostra che il coraggio può aumentare il valore di una organizzazione, infatti sottolinea l'importanza di coltivare nei dipendenti questo costrutto in quanto è in grado di portare ad una maggiore soddisfazione di vita tra i dipendenti che a sua volta porta a risultati positivi all'organizzazione stessa.

Potrebbe risultare molto utile far sviluppare nei giovani, tramite interventi nelle scuole, speranza, ottimismo e coraggio in quanto potrebbe essere di aiuto per un loro futuro accademico e anche, più avanti nel tempo, professionale. Ciò che propone il Life Design è proprio quello di cercare di far acquisire queste abilità per affrontare le sfide del futuro.

2.5 Orientamento al futuro

L'orientamento al futuro, definito come "i pensieri, i piani, le motivazioni, le speranze e i sentimenti di un individuo riguardo al proprio futuro" (Stoddard et al., 2011), è un complesso insieme di processi: motivazionali, affettivi e cognitivi. Questo significa che va al di là delle semplici aspirazioni, includendo anche le paure, le incertezze, ma anche l'ottimismo e la speranza (visti nel paragrafo precedente). Nel dettaglio, l'aspetto motivazionale dell'orientamento futuro abbraccia una vasta gamma di elementi, come interessi, obiettivi e ideali legati al futuro, ma anche le preoccupazioni e le incertezze che possono influenzare le decisioni e le azioni dell'individuo. L'aspetto affettivo

comprende un insieme di emozioni, dal pessimismo all'ottimismo, che possono modellare la prospettiva futura di una persona. Mentre l'aspetto cognitivo coinvolge processi di apprendimento, pianificazione, anticipazione e esplorazione, contribuendo al processo decisionale riguardo alle opportunità future.

Diverse ricerche hanno evidenziato l'importanza dell'orientamento futuro in vari contesti. Ad esempio, uno studio condotto da Santilli e colleghi nel 2015 ha dimostrato una relazione positiva tra la career adaptability e l'orientamento futuro, è stato osservato che individui con maggiore capacità di Career adaptability tendono ad avere anche una prospettiva più orientata al futuro.

Uno studio di Ginevra e colleghi del 2018 fatto su studenti delle scuole secondarie di secondo grado ha dimostrato che avere un orientamento al futuro porta ad un aumento e sviluppo di interessi professionali; lo studio ha rilevato infatti che le 4 dimensioni dell'adattabilità professionale (preoccupazione, curiosità, controllo e fiducia) hanno predetto positivamente l'orientamento al futuro, che a sua volta ha influenzato in maniera positiva la gamma di interessi professionali dei partecipanti. Inoltre la capacità di orientarsi verso il futuro favorisce il benessere e la soddisfazione di vita degli adolescenti (Zaleski et al., 2001; Santilli et al., 2017) e il processo di scelta relativo alla carriera futura (Ferrari et al., 2010). L'orientamento al futuro motiva gli studenti ad apprendere attivamente problemi complessi e incerti nella vita futura e sviluppa la loro capacità di valutare la fattibilità delle soluzioni (Cho et al., 2015). Un altro studio condotto da Robbins e colleghi nel 2004 trovò relazioni significative tra la ricerca impulsiva di sensazioni e l'orientamento al futuro per alcuni comportamenti a rischio. In particolare, si dimostrò che i ragazzi con un orientamento al futuro positivo avevano meno probabilità di usare droghe, avevano minori problemi di alcol e percepivano maggiori rischi associati a tali comportamenti.

Anche studi più recenti continuano a confermare l'importanza dell'orientamento al futuro; come ad esempio uno studio condotto da Chen e colleghi nel 2022 conferma studi precedenti e dimostra che gli studenti laureati in gestione del turismo e dell'ospitalità che hanno un alto livello di orientamento al futuro hanno anche un alto livello di occupabilità percepita aumentando il loro apprendimento basato sui problemi, un processo che è condizionato dalla conoscenza del mercato del lavoro e dalla personalità proattiva dell'individuo.

Un altro studio del 2024 condotto da Gao e colleghi in Cina dimostra che l'orientamento al futuro riduce la probabilità che gli adolescenti si trovino nella traiettoria problematica di un crescente rischio di autolesionismo.

Questo costrutto è importante anche per gli adulti e non solamente per gli adolescenti; infatti a tal proposito uno studio condotto nel 2019 da Zheng e colleghi trova prove a sostegno dell'ipotesi che l'orientamento al futuro aiuti gli individui a far fronte allo stress e protegga le persone da sintomi depressivi; per questo l'orientamento al futuro gioca un ruolo protettivo nella relazione stress-depressione.

Uno studio svolto da Praskova e colleghi nel 2021 su adulti di un'età compresa tra i 18 e gli 83 dimostra che le persone che hanno un maggior focus orientato al futuro possiedono una maggiore adattabilità alla carriera, una maggiore occupabilità percepita e si sono maggiormente impegnate in più processi comportamentali e motivazionali (come comportamenti di carriera proattivi e maggior impegno lavorativo).

Per concludere, occorre mettere in rilievo che l'orientamento futuro è una risorsa utile per il successo professionale. Gli individui orientati al futuro hanno la giusta mentalità che li aiuta a impegnarsi in processi adattivi in modo tale da condurli dove vogliono o vorranno essere. Il pensiero orientato al futuro quindi facilita lo sviluppo delle persone; stimola i processi cognitivi, motivazionali e comportamentali per aiutarli a raggiungere i risultati attesi. Come è risultato evidente esso non è rilevante solo per lo sviluppo di bambini e adolescenti, ma è molto importante anche per gli adulti (Nurmi, 2005). E' inoltre un utile fattore di prevenzione; Avere infatti pensieri, obiettivi e azioni rivolti al futuro già da piccoli aiuta a non sentirsi smarriti in un contesto attuale così complesso, confuso e incerto.

2.6 Life Design inclusivo sostenibile e improntato alla giustizia sociale

Nel futuro più prossimo sarà una necessità essenziale educare i cittadini ad essere più rispettosi del mondo circostante; infatti, quello che si può notare purtroppo al giorno d'oggi è un abuso delle risorse del pianeta, un consumismo sfrenato e un pensiero egoista e individualista da parte di tutta la specie umana. Se l'essere umano continuerà in questa direzione anche nel futuro, provocherà soltanto grandi disagi.

Il futuro sarà migliore solo se le scelte e i progetti, soprattutto dei giovani, saranno meno “egocentrici” e più orientati a preferire attività che permettano loro non solo di raggiungere il proprio benessere, ma ispirarsi a valori meno individualisti, contribuire alla realizzazione di contesti di qualità per tutti, in cui considerare come fattori cardine uno sviluppo inclusivo, equo e sostenibile (Giovannini, 2018).

Per questo motivo i professionisti di orientamento devono venire formati per riconoscere la discriminazione, affrontare le disuguaglianze, rimuovere le barriere e ridurre al minimo lo sfruttamento; concentrarsi sul benessere generale dell’umanità e del mondo in cui viviamo e in quello in cui vivranno le generazioni future (Hooley et al., 2018; Nota et al., 2018), così da poter in primis concentrare gli interventi secondo questa nuova prospettiva.

È importante prendere ora in considerazione e citare i 3 requisiti cardine su cui l’orientamento professionale attuale e anche il Life Design concentrano le loro energie.

Il Life Design è *inclusivo, sostenibile e improntato alla giustizia sociale*.

I due termini che precedono e in qualche modo creano il costrutto di inclusione sono *inserimento e integrazione*.

Il termine inserimento nasce tra la seconda guerra mondiale e gli anni ‘70 e prevede l’inserimento dei gruppi minoritari nei normali contesti, al fine di ridurre il rischio di emarginazione (Nota et al., 2019).

Un passo successivo viene fatto intorno agli anni ‘90 e agli anni 2000 in cui si capisce che non basta inserire le persone più vulnerabili all’interno dei diversi contesti, ma c’è bisogno di integrarle; è necessario quindi supportare, sostenere e agevolare le persone con vulnerabilità all’interno dei vari contesti. Un esempio concreto di quanto appena detto è ad esempio la presenza dell’insegnante di sostegno all’interno di alcune classi scolastiche.

Infine, dopo gli anni 2000 si arriva al termine cardine: *l’Inclusione*. Quest’ultima, più che interessarsi alle singole persone con vulnerabilità, si interessa al contesto e come questo può consentire a tutti partecipazione attiva e livelli soddisfacenti di vita.

L’inclusione considera tutti i cittadini con tutte le loro peculiarità che li caratterizzano e i loro diritti a ricevere le attenzioni e gli adattamenti di cui necessitano: tutti devono avere diritto ad una vita di qualità.

“Inclusione è riconoscere che siamo una sola cosa, anche se non siamo tutti la stessa cosa” (Nota et al., 2019).

In particolare quando viene utilizzato il termine l’inclusione, l’enfasi non è su ciò che potrebbe rendere la persona diversa, bensì l’enfasi è posta sull’interazione tra ciò che rende unica ogni persona e il modo in cui questo contribuisce a migliorare la partecipazione sociale, civile e professionale (Owens 2015; Shogren et al., 2016).

Il termine sostenibilità invece prevede la sostenibilità ambientale, la sostenibilità economica e la sostenibilità sociale.

La sostenibilità ambientale prende in considerazione l’integrità dell’ecosistema terrestre e la qualità dell’ambiente; la sostenibilità economica riguarda la capacità di generare reddito e lavoro per il sostentamento delle famiglie, stando attenti a non generare danno alla terra; la sostenibilità sociale punta all’eliminazione delle disuguaglianze di reddito e si pone come obiettivo quello di garantire condizioni eque e di benessere per tutti i cittadini (Nota Soresi e Santilli, 2019). È quindi importante favorire uno sviluppo lavorativo che da un lato prenda in considerazione il nostro pianeta, cercando di limitare quello che ad oggi accade troppo spesso, ossia uno sfruttamento eccessivo da parte dell’essere umano delle risorse terrestri, noncurante delle conseguenze che ciò comporta; dall’altro, prenda in considerazione i cittadini, prediligendo l’equità tra di essi.

“Lo sviluppo sostenibile è definito come uno sviluppo che soddisfa i bisogni del presente senza compromettere la capacità delle future generazioni di soddisfare i propri bisogni” (Brundtland, 1987).

Il Life Design è infine improntato alla giustizia sociale, cioè ha come obiettivi quelli di eliminare le disuguaglianze, le discriminazioni e le barriere che sono presenti nel mondo del lavoro (Nota, Soresi e Santilli, 2019).

“Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque.” (art 3, Carta dei diritti universali del lavoro).

“Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, l’utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.” (art 3, Carta dei diritti universali del lavoro).

I professionisti di orientamento aderiscono ai 3 principi cardine del Life Design, infatti l'orientamento professionale ha come obiettivi quello di garantire a tutte le persone il diritto al lavoro e alla scelta del lavoro, mira ad incoraggiare le persone ad intraprendere lavori che combattono le disuguaglianze e che creino alternative per migliorare il benessere dell'umanità e del mondo (Santilli et al., 2020).

I professionisti di orientamento in particolare hanno sviluppato interventi in cui si cerca di far riflettere sul ruolo importante che ogni individuo ha nel scegliere il proprio futuro professionale, facendo considerare l'importanza del contributo che ogni persona può dare nel mondo, in particolare è opportuno focalizzarsi su un percorso formativo e professionale che prenda in considerazione la sostenibilità sociale, economica ed ambientale e che sia inclusivo. Si viene a creare così una ulteriore domanda che il consulente di orientamento pone alla persona: *“Al rispetto di quali obiettivi vuoi dedicare il tuo impegno civile e la tua formazione e occupazione lavorativa?”*.

In conclusione bisogna precisare che gli interventi di orientamento professionale sono diversi e si possono concentrare sul singolo individuo, su una categoria di soggetti a rischio, oppure sulla popolazione intera.

In questa prospettiva, il nuovo modo di fare orientamento spinge le persone a pensare al domani e a chiedersi quale percorso di studi intraprendere e quale contributo professionale dare per poter contribuire a raggiungere entro il 2030 almeno alcuni dei 17 obiettivi proposti nell'agenda 2030 (Santilli, 2020).

2.7 Conclusioni

La carriera di un individuo, come si è visto nel capitolo precedente, non segue più delle traiettorie lineari e prevedibili come è sempre accaduto negli anni; ad oggi risulta invece necessario saper gestire l'incertezza e le frequenti transizioni lavorative. La complessità del mondo del XXI secolo e i ripetuti cambiamenti che lo caratterizzano richiedono alle persone di prendere decisioni importanti in condizioni imprevedibili e instabili (Bright e Pryor, 2005).

Mentre un tempo i professionisti di orientamento applicavano metodi statistici, ricorrendo a procedure di matching e profiling, dove si legavano le capacità dell'individuo agli interessi, dopo la fine della seconda guerra mondiale c'è stata la

necessità di un cambiamento di prospettiva, passando attraverso diverse teorie e modelli. Nel 2009 diversi professionisti in materia si sono riuniti per poter pensare ad un nuovo costrutto adatto all'epoca che si sta vivendo, ossia il paradigma del Life Design.

Ad utilizzare questo paradigma sono proprio i professionisti di Orientamento, che hanno il compito di aiutare gli individui a creare un proprio progetto di vita soddisfacente, supportandoli rispetto alle incertezze del futuro. Nasce così un nuovo modo di fare orientamento, non più costituito da metodi statistici, bensì caratterizzato appunto dalla costruzione assieme alla persona di un proprio progetto di vita, aiutandola ad acquisire delle competenze interne ad essa per fronteggiare le sfide giornaliere.

Non bisogna dimenticare che attualmente l'orientamento professionale abbraccia quello che viene scritto nell'agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, dato che in questo periodo più che mai c'è bisogno di rieducare i cittadini ad una maggiore inclusività e sostenibilità: infatti, ad esempio, durante le consulenze di orientamento si riflette a riguardo dell'impatto che determinate occupazioni possono avere sull'ambiente e sullo sfruttamento di quest'ultimo. Inoltre, l'orientamento professionale punta a garantire diritto al lavoro, anche a quelle persone che si trovano in una condizione di vulnerabilità.

In quest'ottica cambia la domanda focus: si passa da *"Quali sono i tuoi interessi e le tue attitudini?"*, a *"Di quali priorità vuoi occuparti?"*, *"Al rispetto di quali obiettivi vuoi dedicare il tuo impegno civile e la tua formazione e occupazione lavorativa?"* (Soresi et al., 2020).

Nel corso dei secoli, questi cambiamenti sono diventati necessari perché il mondo è in continua evoluzione. L'evoluzione e il rapido progresso stanno però generando una società sempre più individualista, dove le persone sono molto più concentrate su sé stesse e molto meno interessate al rispetto della natura, finendo per meramente sfruttarla a proprio vantaggio senza alcun riguardo.

Non va dimenticato che è opportuno promuovere un'educazione volta al rispetto del prossimo e dell'ambiente in cui viviamo in ogni aspetto della vita, sia nel contesto lavorativo che nelle azioni del quotidiano. Attraverso l'educazione la persona si forma e si trasforma; l'educare è un atto che esige e allo stesso tempo genera la relazione, che rivela, ma anche forma e trasforma la natura relazionale dell'umano (Milani, 2018).

In conclusione, l'approfondimento degli aspetti delineati sia in questo capitolo che in quello precedente sono utili per comprendere meglio il prossimo, in quanto nel capitolo successivo ci si occuperà di esplorare, attraverso un questionario, le percezioni che i giovani adulti hanno rispetto al mondo del lavoro odierno, offrendo così una panoramica più completa delle loro percezioni rispetto le sfide che affrontano nell'ingresso nel mercato del lavoro e di temi come quello della pace, della guerra e del merito.

CAPITOLO 3

LE PROSPETTIVE DEI GIOVANI SULLA PROGETTAZIONE DEL LORO FUTURO PROFESSIONALE

3.1 Premessa teorica

Il mondo lavorativo odierno è cambiato rispetto ad un tempo, e i giovani di oggi si ritrovano a far fronte a nuove sfide. Molti fattori come la globalizzazione, l'arrivo delle nuove tecnologie, la nascita di nuovi modelli di impiego atipici come ad esempio la Gig Economy, la pandemia da COVID-19, le guerre, il cambiamento climatico e il crescente inquinamento hanno portato ad un aumento della precarietà lavorativa; ad oggi un giovane fatica ad ottenere un contratto a tempo indeterminato e si ritrova invece ad essere costretto ad accettare un tipo di contratto atipico, che spesso non garantisce un'adeguata sicurezza sul luogo di lavoro e assicura soltanto retribuzioni inferiori e condizioni di lavoro compromesse (Benach et al., 2002).

La situazione dei giovani in Italia non è per nulla rassicurante: secondo i dati Istat il tasso di disoccupazione giovanile si attesta al 20,8% e i giovani stessi si ritrovano ad acquisire una loro indipendenza decisamente più tardi rispetto ad altri paesi (Dati Istat, 2024).

Per far fronte a tutto questo i professionisti di orientamento hanno dovuto pensare ad un nuovo paradigma che potesse aiutare i giovani a far fronte alle sfide del mondo del lavoro di oggi: nasce così nel 2009 il paradigma del *Life Design*.

Il paradigma del *Life Design* stimola la flessibilità, l'adattabilità e l'apprendimento lungo tutto il corso della vita di un individuo; si propone di aiutare le persone a delineare la propria storia lavorativa attraverso risposte adattive affinché siano in grado di assolvere ai propri compiti evolutivi e attraversare le transizioni trovando soluzioni soddisfacenti per la realizzazione degli obiettivi personali.

L'associazione internazionale per l'istruzione e orientamento professionale (IAEVOG) ha sottolineato che la sostenibilità dovrebbe essere al centro della consulenza professionale e ciò richiede che l'orientamento educativo e professionale consideri i fondamenti ecologici, planetari e sociali (IAEVOG, 2023).

Il Life Design per l'appunto ha come riferimento l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e i suoi 17 obiettivi; è fondamentale infatti investire in una pianificazione della carriera caratterizzata da inclusione e sostenibilità, così che le persone possano riconoscere discriminazioni, disuguaglianze, barriere e sfruttamenti e possano opporvisi (Santilli et al., 2020).

Per riuscire a contrastare le sfide del presente il Life Design propone di incrementare negli individui i costrutti di *career adaptability*, *orientamento al futuro*, *speranza*, *ottimismo* e *coraggio*. La *career adaptability*, meglio approfondita nel secondo capitolo, viene definita come un costrutto psicosociale che denota la capacità di un individuo di adattarsi al contesto in cui si trova; essa è costituita da 4 dimensioni: *preoccupazione*, *controllo*, *curiosità e fiducia* (Savickas, 2005). L'*orientamento al futuro*, meglio spiegato anch'esso nel capitolo 2, consiste nei pensieri, nelle motivazioni, nella speranza di un individuo nei confronti del proprio futuro (Stoddard et al., 2011).

Esistono numerosi studi che dimostrano che avere padronanza di tali costrutti può svolgere un ruolo protettivo e motivazionale sui giovani.

Il presente studio vuole quindi investigare come i giovani adulti percepiscono e prospettano la propria carriera professionale; in particolare, come essi affrontano i cambiamenti e le transizioni, i pensieri che hanno del proprio futuro, del lavoro e delle persone, il modo che hanno di porsi nei confronti del futuro, della pace, della guerra, e del tema del merito.

3.2 Obiettivi e ipotesi della ricerca

Il presente studio ha come obiettivo quello di indagare in un gruppo di persone alcuni costrutti rilevanti per la progettazione professionale, nello specifico sono stati indagati i seguenti obiettivi specifici:

- A. Se vi fossero delle differenze significative tra i partecipanti con alti e bassi livelli di *career adaptability* per quanto riguarda le seguenti dimensioni: *career adaptability*, *speranza*, *ottimismo*, *visione negativa*, *prospettiva temporale*, *resilienza*, *tendenza a considerare gli obiettivi ONU* nella progettazione

professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo.

B. Se vi fossero delle differenze significative tra lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e i partecipanti in stato di disoccupazione per quanto riguarda le seguenti dimensioni: career adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo.

C. Se la career adaptability predicesse significativamente la dimensione del futuro lontano.

3.3 I partecipanti

Il presente studio ha coinvolto 110 partecipanti di cui 79 femmine (71,8%), 30 maschi (27,3%) e un altro (0,9%).

L'età dei partecipanti andava dai 19 ai 30 anni, l'età media è stata di 23,6 anni (DS=2,59).

Dal punto di vista del grado di istruzione tra i partecipanti il 0,9% (un partecipante) possiede un diploma di scuola secondaria di primo grado, il 50% (55 partecipanti) possiede un diploma di scuola secondaria di secondo grado, il 43,6% (48 partecipanti) possiede una laurea e infine il 5,5% (6 partecipanti) possiede un diploma post laurea (ad esempio un master o un dottorato).

Il 97,3% (107) dei partecipanti era di nazionalità Italiana, l'1,8% (2 partecipanti) era di nazionalità Moldava e il 0,9% (un partecipante) di nazionalità Cinese.

Il 30,9% (34) dei partecipanti possiede un lavoro, il 43,6% (48) frequenta un corso di studi, il 21,8% (24) fa entrambe le cose e infine il 3,7% (4) non possiede un lavoro e non frequenta un corso di studi.

3.4 Gli strumenti

Il protocollo è composto da 9 differenti questionari e una sezione iniziale in cui viene chiesto: il genere, l'età, la città di nascita, la nazionalità, la residenza attuale, il grado di istruzione, eventuale Università frequentata ed eventuale occupazione svolta.

Di seguito vengono meglio esplicitati i questionari di cui il protocollo è composto.

3.4.1 Career adapt-abilities inventory (Soresi et al.; 2012)

Tale questionario va ad indagare il costrutto di *Career adaptability*, ossia le capacità che hanno le persone ad affrontare i cambiamenti e le transizioni lavorative.

La scala è composta da 24 item su scala Likert a 5 punti dove 1 punto indica “posseggo molto poco questa capacità” e 5 punti indicano “posseggo moltissimo questa capacità”.

Le 24 risposte si combinano in un punteggio totale che misurano la career adaptability ($\alpha=.92$) e a sua volta sono presenti 4 sottoscale:

- *concern* (6 item), il costrutto della *preoccupazione* fa riferimento alla tendenza di preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro, un esempio di item proposto è il seguente: “Riflettere su come sarà il mio futuro”. ($\alpha=.83$)
- *control* (6 item), il costrutto del *controllo* fa riferimento al grado in cui la persona si ritiene responsabile del proprio futuro, un esempio di item proposto è il seguente: “assumermi la responsabilità delle mie azioni”. ($\alpha=.78$)
- *curiosity* (6 item), il costrutto della *curiosità* fa riferimento alla propensione della persona nel ricercare ciò che piace e ciò che è di proprio interesse, un esempio di item proposto è il seguente: “esplorare il mio ambiente di vita”. ($\alpha=.78$)
- *confidence* (6 item), il costrutto della *fiducia* fa riferimento alla capacità della persona di riuscire ad affrontare le sfide ed ad avere fiducia nelle proprie capacità, un esempio di item è il seguente: “risolvere i problemi”. ($\alpha=.86$)

3.4.2 PRO.SPERA (Soresi et al.; 2012)

Il questionario è composto da 22 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Mi descrive molto poco” e 5 punti indicano “Mi descrive moltissimo”. Il questionario riporta delle affermazioni rispetto a cosa una persona potrebbe pensare o fare. Lo strumento intende misurare 3 fattori:

- L'*ottimismo* viene misurato attraverso 5 item, ad esempio: “Penso di essere ottimista”. ($\alpha=.91$)
- La *speranza* invece viene misurata attraverso 9 item, ad esempio: “Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene”. ($\alpha=.89$)
- La *visione negativa* infine viene misurata attraverso 8 item, ad esempio: “Le speranze che avrò in futuro saranno poche”. ($\alpha=.84$)

3.4.3 Designing my future (Santilli et al.,2017)

Il questionario è composto da 19 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Molto poco” e 5 punti indicano “Moltissimo”. Il questionario riporta delle affermazioni rispetto a cosa una persona potrebbe pensare o fare in futuro. Il questionario misura due costrutti:

- L'*orientamento al futuro* è definito da Stoddard e colleghi nel 2011 come i pensieri, i piani e le motivazioni che un individuo possiede rispetto al proprio futuro. Gli item che lo analizzano sono 11, un esempio di item proposto è: “A proposito del mio futuro ho molte aspirazioni”. ($\alpha=.90$)
- La *resilienza* è la capacità di reagire ai traumi e alle difficoltà, recuperando l'equilibrio psicologico attraverso risorse interiori (Treccani). Gli item che analizzano tale costrutto sono 8, un esempio di item proposto è: “Aver affrontato situazioni di stress mi ha reso più forte”. ($\alpha=.69$)

3.4.4 Il futuro è ormai dietro l'angolo.... cosa ci riserva? (Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Santilli et al., 2023)

Il questionario è composto da 17 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Quasi per nulla” e 5 punti indicano “Moltissimo”. Gli item fanno riferimento ai 17 obiettivi presenti nell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile e hanno lo scopo di far riflettere le persone sull'importanza di pensare al futuro attraverso un'ottica inclusiva e sostenibile e, in particolare, chiede alla persona di pensare al proprio futuro e a ciò che potrà accadere e di riflettere su quanto ciascuno dei temi proposti dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile potrebbero influenzare anche le proprie scelte lavorative e formative future. Un esempio di item è: “In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che migliorino le condizioni di salute, fisica e psicologica, delle persone, indipendentemente da dove vivono, dalle loro possibilità economiche, ecc. Il tema della promozione della salute quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?”. ($\alpha=.95$)

3.4.5 E' meglio l'uovo oggi o la gallina domani? (Adattamento italiano del Consideration of future consequences scale di Strathman et al., 1994. A cura di Soresi, la.R.I.O.S, 2023)

Il questionario è composto da 12 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “No, non sono così” e 5 punti indicano “Sì, sono così”; è un adattamento della versione di Strathman e colleghi del 1994 e propone una serie di affermazioni che si riferiscono a come le persone si pongono nei confronti del loro futuro.

Sui totali 12 item tale questionario misura due costrutti:

- Il futuro vicino viene misurato attraverso 7 item e indaga quanto una persona è concentrata sull'oggi piuttosto che sul domani ($\alpha=.75$), ad esempio: “Agisco solo per soddisfare le necessità immediate perchè delle altre potrò prendermene cura anche successivamente, in futuro”.
- Il futuro lontano viene misurato attraverso i restanti 5 item e indaga quanto una persona ritiene rilevanti le conseguenze che le sue azioni potrebbero avere sul

futuro ($\alpha=.60$), ad esempio: “Sono una persona che pensa spesso a come potrebbero essere le cose in futuro e che cerca di influenzarle con il proprio comportamento quotidiano”.

3.4.6 I nostri pensieri tra pace e guerra

Il questionario è composto da 25 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Non si adatta per nulla alla mia idea e 5 punti indicano “Si adatta perfettamente alla mia idea. Il questionario propone una serie di affermazioni che si riferiscono a come le persone si pongono nei confronti della pace e della guerra. Tale questionario analizza 3 costrutti:

- Propensione a dare valore alla guerra, un esempio di item è: “Solo la guerra può garantire il futuro di alcuni territori e popoli”. ($\alpha=.80$)
- propensione a dare valore alla pace, un esempio di item è: “La pace ci aiuta a rispettare ogni forma di vita”. ($\alpha=.79$)
- tendenza ad avere un approccio alla politica, un esempio di item è: “ Penso che sia essenziale che le comunità in conflitto (es: israeliani vs palestinesi) dialoghino”. ($\alpha=.68$)

3.4.7 Il merito nella nostra società

L’adattamento italiano del “Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students” (Wiederkehr et al. 2015) e del “The meaning and role of ideology in system justification and resistance for high and low-status people” (Zimmerman, 2013) a cura di Soresi (LARIOS, 2023)

Il questionario è composto da 9 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Non si adatta per nulla alla mia idea” e 5 punti indicano “Si adatta perfettamente alla mia idea”. Il questionario propone una serie di affermazioni che si riferiscono a come le persone si pongono nei confronti del tema del merito sia nell’ambito della scuola che in quello della vita di tutti i giorni. Un esempio di item è: “ Le persone che lavorano duramente potrebbero non raggiungere il successo”. ($\alpha=.81$)

3.4.8 Lavori e posti di lavoro (Zammiti et al.,2023)

Il questionario è composto da 6 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Decisamente no, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e 5 punti indicano “Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”.

Il questionario indaga la percezione di lavoro dignitoso e in particolare le idee delle persone riguardo al lavoro che potrebbero svolgere. Un esempio di item è: “Si deve accettare di lavorare solamente in posti in cui si è accettati per quello che si è (indipendentemente da genere, età, etnia, religione, orientamento politico, etc.)”. ($\alpha=.75$)

3.4.9 Cynical distrust scale (Greenglass et al.,1989 - validazione italiana a cura di Elisa Emiliani, Giulia Casu, Paola Gremigni)

Il questionario è composto da 8 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 punto indica “Sono completamente in disaccordo” e 5 punti indicano “Sono completamente d'accordo”. Nel questionario sono presenti affermazioni rispetto a cosa una persona pensa delle altre persone. Un esempio di item è: “La maggior parte della gente si fa degli amici perché potrebbero essere utili”. ($\alpha=.81$)

3.5 La procedura

Lo strumento utilizzato nel presente studio consiste in un protocollo che prevede una parte in cui vengono chieste informazioni personali e una parte di questionari *self report*, esso è stato progettato dai ricercatori e dalle ricercatrici del Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle Scelte (Ia.R.I.O.S.), istituito nel 1994 all'interno del Dipartimento di Psicologia dello Sviluppo e della Socializzazione dell'Università di Padova.

Il protocollo è stato inviato tramite un link che rimanda a Google Forms in canali quali *Whatsapp*, *Telegram* e *Facebook*, e le persone che lo hanno compilato hanno acconsentito al trattamento dei dati personali.

La durata complessiva di compilazione del questionario è di circa 20 minuti.

L'unico requisito per partecipare allo studio era quello di avere un'età compresa tra i 19 e i 30 anni.

Ciascun partecipante ha accettato in maniera volontaria alla compilazione del questionario e gli è stata garantita la totale riservatezza dei dati trattati. La raccolta dei dati è iniziata il 7 agosto 2024 e si è conclusa il 25 settembre 2024.

3.6 Risultati

3.6.1 Analisi preliminari: le correlazioni

Al fine di verificare se vi fossero relazioni tra le variabili considerate nello studio, è stata svolta un'analisi preliminare delle correlazioni (Vedi Tabella 1).

Dalle analisi preliminari emerge che rispetto le dimensioni della career adaptability c'è una correlazione positiva con la dimensione "Speranza", "Ottimismo", "Prospettiva temporale", "resilienza" e "Futuro lontano" per quanto riguarda tutte le 4 dimensioni: "Concern" (rispettivamente $r=.408$, $r=.337$, $r=.583$, $r=.295$ e $r=.420$), "Control" (rispettivamente $r=.563$, $r=.551$, $r=.564$, $r=.536$ e $r=.451$), "Curiosity" (rispettivamente $r=.472$, $r=.462$, $r=.507$, $r=.428$, $r=.331$) e "Confidence" (rispettivamente $r=.523$, $r=.325$, $r=.392$, $r=.597$ e $r=.452$). Inoltre le dimensioni della career adaptability correlano negativamente con la dimensione della "Visione negativa", per tutte e 4 le dimensioni: "Concern" ($r=-.255$), "Control" ($r=-.427$), "Curiosity" ($r=-.395$) e "Confidence" ($r=-.293$).

Altre correlazioni significative si evidenziano per la dimensione della speranza, in particolare essa correla positivamente con le dimensioni "Ottimismo" ($r=.694$), "Prospettiva temporale" ($r=.653$), "Resilienza" ($r=.668$) e "Futuro lontano" ($r=.334$), mentre correla negativamente con le dimensioni "Visione negativa" ($r=-.662$) e "Cinismo" ($r=-.279$).

Per quanto riguarda la dimensione dell'ottimismo risulta anch'essa correlare positivamente con le dimensioni "Prospettiva temporale" ($r=.531$), "Resilienza" ($r=.478$) e "Futuro lontano" ($r=.282$); e correlare negativamente con le dimensioni "Visione negativa" ($r=-.622$) e "Cinismo" ($r=-.374$).

La dimensione della visione negativa invece correla negativamente con le dimensioni “Prospettiva temporale” ($r=-.475$), “Resilienza” ($r=-.475$), “Dare valore alla pace” ($r=-.226$) , “Lavoro dignitoso” ($r=-.253$); mentre correla positivamente con le dimensioni “Futuro vicino” ($r=.241$) e “Cinismo” ($r=.448$).

Si può notare che la dimensione della prospettiva temporale correla positivamente con le dimensioni della “Resilienza” ($r=.530$) e del “Futuro lontano” ($r=.434$) ;a sua volta la dimensione della resilienza correla positivamente con la dimensione “Futuro lontano” ($r=.200$).

La dimensione del futuro lontano correla negativamente con la dimensione del “futuro vicino” ($r=-.219$), a sua volta la dimensione del futuro vicino correla positivamente con la dimensione “Dare valore alla guerra” ($r=.291$) e “Cinismo” ($r=.320$), invece correla negativamente con la dimensione “Lavoro dignitoso” ($r=-.256$).

Infine la dimensione dare valore alla pace correla positivamente con “Dare valore alla politica” ($r=.604$) e “Lavoro dignitoso” ($r=.377$), mentre correla negativamente con la dimensione dare “Valore alla guerra” ($r=-.691$); al contrario la dimensione dare valore alla guerra correla positivamente con “Avere un approccio alla politica” ($r=-.325$) e “Lavoro dignitoso” ($r=-.349$).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	1	.576**	.454**	.457**	.408**	.337**	-.255**	.583**	.295**	0,132	.420**	-.190*	0,02	-0,018	-0,028	-0,102	0,096	-0,076
2		1	.613**	.583**	.563**	.551**	-.427**	.564**	.536**	-0,079	.451**	-0,099	-0,03	0,029	-0,141	0,012	0,015	-.205*
3			1	.577**	.472**	.462**	-.395**	.507**	.428**	0,039	.331**	-0,118	.218*	-0,174	0,096	-0,065	.228*	-.188*
4				1	.523**	.325**	-.293**	.392**	.597**	-0,026	.452**	-0,126	-0,051	0,124	-0,156	0,151	0,043	-0,18
5					1	.694**	-.662**	.653**	.668**	-0,134	.334**	0,026	0,041	0,036	0,015	0,002	0,177	-.279**
6						1	-.622**	.531**	.478**	-0,151	.282**	-0,082	0,025	0,006	-0,034	-0,081	0,048	-.374**
7							1	-.475**	-.475**	0,024	-0,178	.241*	-.226*	0,143	-0,048	0,155	-.253**	.448**
8								1	.530**	0,172	.434**	-0,073	0,092	0,048	0,081	-0,119	0,141	-0,071
9									1	-0,016	.200*	0,003	-0,022	0,143	-0,071	0,168	-0,008	-0,03
10										1	0,169	-0,159	.226*	-.197*	.296**	-0,11	0,166	0,109
11											1	-.219*	0,015	0,011	-0,018	0,076	0,172	-0,168
12												1	-0,103	.291**	0,002	0,158	-.256**	.320**
13													1	-.691**	.604**	0,039	.377**	-0,118
14														1	-.325**	0,115	-.349**	0,178
15															1	.192*	.297**	0,053
16																1	-0,069	0,094
17																	1	-0,099
18																		1

Tabella 1. Matrice correlazionale delle variabili

Legenda:

1.Concern; 2.Control; 3.Curiosity; 4.Confidence; 5.Speranza; 6.Ottimismo; 7.Visione negativa; 8.Prospectiva temporale; 9.Resilienza; 10.Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale; 11.Futuro lontano; 12.Futuro vicino; 13.Dare valore alla pace; 14.Dare valore alla guerra; 15.Avere un approccio alla politica; 16.Idea del merito;17.Lavoro dignitoso;18.cinismo.

3.6.2 Analisi preliminari: differenze di genere

Al fine di verificare se vi fossero delle differenze di genere significative è stata condotta una serie di t test nelle variabili indagate (career adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo).

Dalle analisi sono emerse tre differenze di genere significative:

- “Concern”: $t(107)=-2,006$; $p=.047$
- “Dare valore alla pace”: $t(107)=-2,095$; $p=.038$
- “Dare valore alla guerra”: $t(107)=5,503$; $p<.001$

Nello specifico, le donne mediamente hanno un valore significativamente più alto rispetto agli uomini riguardo le dimensioni “Concern” e “Dare valore alla pace”, mentre gli uomini mediamente hanno un valore significativamente più alto rispetto alle donne riguardo la dimensione “Dare valore alla guerra”.

Nella Tabella 2 sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard riguardanti le dimensioni.

	UOMINI		DONNE	
	M	DS	M	DS
Concern	20,87	4,18	22,74	4,42
Control	22,77	4,70	22,91	4,07
Curiosity	22,2	3,92	22,69	3,90
Confidence	23,47	4,91	23,58	3,61

Totale career adaptability	89,3	14,26	91,91	13,08
Speranza	30,13	6,44	29,54	6,59
Ottimismo	15,53	3,90	15,30	4,55
Visione negativa	18,53	5,21	18,46	5,82
Prospettiva temporale	49,70	7,15	47,16	10,62
Resilienza	18,60	3,57	17,28	3,19
Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale	58,80	15,75	56,28	14,48
Futuro lontano	20,63	2,98	20,93	3,69
Futuro vicino	14,97	4,19	14,30	4,11
Dare valore alla pace	38,23	4,94	40,39	4,75
Dare valore alla guerra	17,80	5,92	12,69	3,59
Avere un approccio alla politica	28,83	4,07	28,15	4,18
Idea del merito	30,43	3,04	29,75	3,06
Lavoro dignitoso	24,20	2,78	24,36	4,55
Cinismo	25,00	5,61	24,26	5,48

Tabella 2. Punteggi medi (M) e deviazioni standard (DS) relativi a maschi e femmine

3.6.3 Differenze tra i partecipanti con alta o bassa Career adaptability

Al fine di verificare se vi fossero delle differenze significative tra alta e bassa career adaptability è stata condotta un serie di t test nelle variabili indagate (career adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo).

Dalle analisi sono emerse 6 differenze tra i partecipanti con alta o bassa career adaptability:

- “Speranza”: $t(108)=5,618; p<.001$
- “Ottimismo”: $t(108)=3,245; p=.002$
- "Visione negativa”: $t(108)=-3,425; p=.001$
- “Prospettiva temporale”: $t(108)=6,533; p<.001$
- “Resilienza”: $t(108)=5,828; p<.001$
- “Futuro lontano”: $t(108)=4,589; p<.001$

Nello specifico, i partecipanti che hanno alta career adaptability mediamente possiedono un valore significativamente più alto riguardo le dimensioni “Speranza”, “Ottimismo”, “Prospettiva temporale”, “Resilienza” e “Futuro lontano”; mentre i partecipanti che hanno bassa career adaptability mediamente possiedono un valore significativamente più alto di “Visione negativa”.

Nella Tabella 3 sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard riguardanti le dimensioni.

	BASSA CAREER ADAPTABILITY		ALTA CAREER ADAPTABILITY	
	M	DS	M	DS
Speranza	26,55	5,71	32,70	5,82
Ottimismo	14,05	3,97	16,63	4,36
Visione negativa	20,31	5,84	16,80	4,92
Prospettiva	42,44	8,29	52,89	8,57

temporale				
Resilienza	15,98	2,85	19,21	2,99
Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale	56,07	14,84	57,39	15,12
Futuro lontano	19,38	2,89	22,20	3,53
Futuro vicino	14,71	3,60	14,32	4,59
Dare valore alla pace	39	5,07	40,57	4,54
Dare valore alla guerra	14,35	4,53	13,86	5,22
Avere un approccio alla politica	28,24	4,37	28,45	3,90
Idea del merito	29,67	2,87	30,23	3,22
Lavoro dignitoso	23,69	4,34	25	3,83
Cinismo	25,02	5,24	23,95	5,70

Tabella 3. Punteggi medi (M) e deviazioni standard (DS) relativi a bassa career adaptability e alta career adaptability

3.6.4 Differenze tra i partecipanti che lavorano, che studiano, che studiano e lavorano e in stato di disoccupazione

Al fine di verificare se vi fossero differenze significative riguardanti i partecipanti che lavorano, quelli che studiano, quelli che studiano e lavorano e quelli che sono in stato di disoccupazione; è stata condotta un'ANOVA nelle variabili indagate (career adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro

lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo).

Dalle analisi sono emerse 3 differenze significative tra i partecipanti che lavorano, quelli che studiano, quelli che studiano e lavorano e quelli che sono in stato di disoccupazione:

- “Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale”:
F(3, 107)=2,906; p=.038
- “Dare valore alla pace”: F(3, 107)=3,459; p=0.19
- “Dare valore alla guerra”: F(3, 107)=5,866; p=.001

Nello specifico, mediamente i partecipanti che lavorano hanno un valore significativamente più alto rispetto ai partecipanti che studiano, che studiano e lavorano e che non studiano e non lavorano riguardo la dimensione “Dare valore alla guerra”; hanno invece un valore significativamente più basso rispetto ai suddetti partecipanti riguardo la dimensione “Dare valore alla pace”. Infine i partecipanti che studiano e lavorano e quelli che non studiano e non lavorano hanno mediamente un valore significativamente più alto rispetto ai partecipanti che lavorano e quelli che studiano riguardo la dimensione “Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale”.

Nella tabella 4 sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard riguardanti le dimensioni.

	LAVORATORE		STUDENTE		STUDENTE E LAVORATORE		IN STATO DI DISOCCUPAZIONE		TOTALE	
	M	DS	M	DS	M	DS	M	DS	M	DS
Concern	23,06	4,61	21,71	4,43	22,58	3,68	20,00	5,61	22,23	4,40
Control	23,26	3,66	23,08	4,50	22,63	3,76	19,20	6,22	22,86	4,21
Curiosity	22,71	3,66	22,71	4,03	22,96	3,61	18,40	3,78	22,57	3,88
Confidence	24,76	2,83	22,75	4,61	23,54	3,71	22,60	4,16	23,53	3,97
Totale career adaptability	93,79	11,41	90,25	14,92	91,71	11,42	80,20	15,19	91,20	13,33
Speranza	30,82	5,37	29,25	6,91	30,25	6,21	22,60	8,38	29,65	6,52
Ottimismo	15,88	3,86	14,98	4,58	16,13	4,20	11,60	4,88	15,35	4,35

Visione negativa	18,15	5,39	18,79	5,57	17,42	5,40	24,20	7,50	18,54	5,65
Prospettiva temporale	49,65	7,34	46,44	11,41	49,00	8,59	40,60	13,13	47,71	9,90
Resilienza	18,29	3,42	17,13	3,25	17,83	3,13	16,60	4,51	17,61	3,33
Tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale	54,12	13,09	54,54	16,22	62,71	12,98	67,00	13,98	56,74	14,93
Futuro lontano	21,65	3,58	20,42	3,68	20,79	2,87	18,80	3,70	20,80	3,51
Futuro vicino	15,21	4,29	14,79	4,13	13,08	3,88	14,00	3,08	14,51	4,12
Dare valore alla pace	37,71	5,24	40,83	4,00	40,83	5,04	39,00	5,52	39,79	4,85
Dare valore alla guerra	16,82	5,87	13,00	3,85	12,54	3,55	13,80	5,50	14,11	4,87
Avere un approccio alla politica	27,35	3,73	28,42	4,00	29,67	4,69	28,00	4,36	28,34	4,12
Idea del merito	30,12	3,37	30,02	3,23	29,42	2,34	30,80	2,17	29,96	3,05
Lavoro dignitoso	23,71	4,68	24,40	4,12	25,46	3,37	23,00	2,92	24,35	4,12
Cinismo	25,26	5,42	24,29	5,50	22,92	5,10	28,40	6,23	24,48	5,48

Tabella 4. Punteggi medi (M) e deviazioni standard (DS) relativi a chi lavora, chi studia, chi studia e lavora, chi è in stato di disoccupazione e il totale.

3.6.5 Analisi di regressione: L'effetto della career adaptability sulla visione del futuro lontano

Al fine di verificare se la career adaptability predicesse significativamente la visione del futuro lontano a lungo termine è stata condotta un'analisi di regressione lineare.

Dalle analisi è stato evidenziato un effetto statisticamente significativo della career adaptability con la dimensione del futuro lontano:

➤ “Futuro lontano”: $F(1,108)=37,963; p < .001$

Nello specifico, il modello spiega il 51% della varianza.

Nella tabella 5 vengono riportati i risultati del modello di regressione.

B	Beta	DSE	F	P value	r ²
0,134	0,51	0,022	37,963	< .001	0,26

Tabella 5. Matrice dei risultati del modello di regressione

3.7 Discussione dei risultati

Il mondo lavorativo odierno presenta molte insidie e molte sfide che i giovani di oggi fanno fatica a superare; per esempio, trovare un lavoro stabile e con un contratto a tempo indeterminato è ormai diventato molto difficile. Per aiutare i giovani l'orientamento professionale ha proposte del tutto nuove rispetto ad un tempo; propone infatti interventi che aiutano l'individuo ad affrontare il contesto in cui si trova e a potenziare determinati costrutti quali ad esempio career adaptability, prospettiva temporale, speranza e ottimismo.

Il presente lavoro di ricerca si propone di indagare in un gruppo di persone alcune variabili che sono rilevanti nella progettazione professionale e sono state poste in particolare tre ipotesi.

Per quanto riguarda la prima ipotesi, essa si è posta l'obiettivo di indagare se vi fossero delle differenze significative tra lavoratori e/o studenti universitari con rispettivamente alti e bassi livelli di career adaptability rispetto alle seguenti dimensioni: career

adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo.

Innanzitutto, è stata trovata una differenza significativa tra basso e alto livello di career adaptability nella dimensione della speranza: in particolare, i partecipanti che avevano alti livelli di speranza avevano anche alti livelli di career adaptability; ciò è in accordo con la letteratura (Rivera et al., 2012; Korkmaz et al., 2022).

Si è potuta notare inoltre una differenza tra basso e alto livello di career adaptability e la dimensione dell'ottimismo: in particolare, i partecipanti che avevano alti livelli di career adaptability avevano anche alti livelli di ottimismo; anche questo risultato è in accordo con la letteratura (Rottinghaus et al., 2005).

Un altro risultato relativo alla career adaptability riguarda la dimensione della visione negativa: nello specifico, è stata trovata una differenza significativa tra basso e alto livello di career adaptability nella dimensione della visione negativa. È stato riscontrato che, mediamente, i partecipanti che avevano un alto livello di career adaptability avevano bassi livelli di visione negativa; questo risultato appare coerente poiché degli studi dimostrano che le persone che hanno una maggiore adattabilità alla carriera hanno anche una maggior soddisfazione di vita, sia professionale che scolastica, costrutti divergenti rispetto al costrutto della visione negativa (Cabras & Mondo, 2018; Platania et al., 2023; Liu et al., 2023).

Due ulteriori risultati interessanti da analizzare riguardano la dimensione della prospettiva temporale e la dimensione del futuro lontano: in particolar modo è emerso che i partecipanti con alta career adaptability mediamente avevano un valore significativamente più alto riguardo la dimensione della prospettiva temporale; è stata trovata inoltre una differenza significativa tra alta e bassa career adaptability rispetto alla dimensione del futuro lontano: tale dimensione vuole rilevare quanto una persona ritenga importanti le conseguenze che le sue azioni potrebbero avere sul futuro. Coerentemente con questi due risultati, degli studi dimostrano che avere alti livelli di career adaptability può aiutare le persone a pianificare il proprio futuro, ad essere più proiettate verso di esso e di conseguenza ad essere focalizzati non soltanto su ciò che

potrà accadere nel qui ed ora ma anche più avanti nel tempo (Nota et al., 2021; Magnano et al., 2021).

Riguardo la dimensione della resilienza, nel presente studio è stata individuata una differenza significativa tra alta e bassa career adaptability e tale dimensione: in particolare, viene mostrata una correlazione positiva tra le due variabili; la resilienza viene definita da Masten e colleghi nel 2006 come la capacità di recuperare in breve tempo la forza e le energie necessarie per affrontare le sfide che minacciano il proprio sviluppo e risulta essere un fattore protettivo rispetto alle sfide e alle incertezze (Santilli et al., 2020); il risultato riscontrato nel progetto di ricerca è in linea con la letteratura: in particolare uno studio di Santilli e colleghi del 2020 dimostra che la career adaptability è direttamente e, attraverso la resilienza, indirettamente correlata alla maggior soddisfazione di vita.

Non è stata trovata invece una differenza significativa tra basso e alto livello di career adaptability e la dimensione del lavoro dignitoso. Questo risultato è in contrasto con la letteratura presente in quanto alcuni studi hanno dimostrato che avere alta career adaptability predice una migliore qualità di vita (Santilli et al., 2020; Rivera et al., 2021); di conseguenza, prediligere un lavoro dove vengono rispettati i diritti del cittadino e le differenze individuali contribuisce ad una migliore qualità della vita nella persona stessa. Nonostante non vi sia stata una differenza significativa c'è però da precisare che dalle correlazioni è emersa un'associazione positiva della dimensione del lavoro dignitoso con la dimensione curiosity (facente parte del costrutto della career adaptability).

Per quanto riguarda la seconda ipotesi, essa si è posta l'obiettivo di indagare se vi fossero delle differenze significative tra lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e persone in stato di disoccupazione rispetto alle seguenti dimensioni: career adaptability, speranza, ottimismo, visione negativa, prospettiva temporale, resilienza, tendenza a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale, futuro lontano, futuro vicino, dare valore alla pace, dare valore alla guerra, idea del merito, lavoro dignitoso, cinismo.

Innanzitutto è stata trovata una differenza significativa tra lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e persone in stato di disoccupazione nella dimensione "tendenza a considerare

gli obiettivi ONU nella progettazione professionale”. In particolare i partecipanti che studiano e lavorano e quelli che non studiano e non lavorano hanno avuto mediamente punteggi più alti rispetto ai partecipanti che lavorano e quelli che studiano riguardo la suddetta dimensione. Non sono presenti ricerche che sostengono in letteratura questo risultato, ma può essere utile ai fini pratici sapere che chi lavora tende a considerare meno gli obiettivi ONU nella progettazione professionale rispetto ad altre categorie di persone, così da proporre interventi focalizzati.

Non è stata trovata invece alcuna differenza significativa tra lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e persone in stato di disoccupazione rispetto alle quattro dimensioni che fanno parte del costrutto della career adaptability: concern, control, curiosity e confidence. Ciò è in accordo con la letteratura: le dimensioni concern, control, curiosity e confidence possono aiutare i giovani disoccupati a perseverare nella ricerca del lavoro, gli studenti a concludere gli studi e a prendere decisioni durante le transizioni di carriera, i lavoratori ad avere prospettive di carriera (Liu et al., 2023; Magnano et al., 2021; Klehe et al., 2012; Zhao et al., 2022).

Inoltre non c'è stata alcuna differenza significativa rispetto alle dimensioni della speranza, dell'ottimismo e della resilienza nei 4 gruppi; infatti questo risultato è coerente con la letteratura poiché tali costrutti possono essere fattori di protezione alle avversità e fungono da motore motivazionale che spinge le persone a perseverare nonostante le difficoltà (Chai et al., 2018; Li et al., 2021; Reichard et al., 2013; Tolentino et al., 2014; Inguglia, 2021).

Infine è stata trovata una differenza significativa tra lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e persone in stato di disoccupazione nelle dimensioni del dare valore alla pace e dare valore alla guerra. Il gruppo di lavoratori mediamente ha avuto punteggi più alti rispetto agli altri tre gruppi nella dimensione del dare valore alla guerra, mentre ha avuto mediamente punteggi più bassi nella dimensione del dare valore alla pace rispetto agli altri tre gruppi. Sebbene questo argomento non sia stato molto analizzato in letteratura, Awar e Sarkar nel 2022 hanno dimostrato che gli studenti universitari più di altre categorie di persone tendono a riconoscere l'importanza della pace dal momento che l'università promuove la cultura della pace, questa ricerca constata l'importanza nel continuare a studiare rispetto a questo tema, poiché comprendere queste dinamiche potrebbe essere utile per ricerche future.

Per quanto riguarda la terza ipotesi essa si è posta l'obiettivo di verificare se la career adaptability predicesse significativamente la dimensione del futuro lontano.

Tale ipotesi è stata confermata dai risultati, dai quali è emerso che la career adaptability spiega il 51% della varianza rispetto al futuro lontano. In particolare i partecipanti che avevano alta career adaptability tendevano ad avere una visione proiettata al futuro ed erano consci del fatto che le proprie azioni avevano ripercussioni sul futuro a lungo termine e non soltanto nel futuro immediato. Questo risultato è coerente con la letteratura, infatti alcuni studi dimostrano che la career adaptability e la prospettiva temporale futura sono strettamente collegate e che una variabile influenza l'altra (Fasbender et al., 2019; Hairong et al., 2022).

3.8 Limiti e implicazioni per la ricerca

Il progetto di ricerca presentato ha permesso di trovare dei risultati interessanti, quali ad esempio avere alta career adaptability porta a valori più alti di speranza, ottimismo, coraggio, resilienza e valori più bassi di visione negativa; nonostante ciò porta con sé dei limiti, in particolar modo riguardanti aspetti del disegno di ricerca e del campione preso. Il campione dovrebbe avere in generale un maggior numero di partecipanti, dovrebbe essere più eterogeneo e per questo motivo dovrebbe coinvolgere persone con nazionalità differenti e con un numero per quanto possibile equo rispetto al genere e ai 4 sottogruppi (quello dei lavoratori, studenti, studenti e lavoratori e disoccupati): dovrebbero essere decisamente più ampi e più diversificati possibile, non rientrare in un'unica categoria.

Rispetto al disegno di ricerca i questionari sono *self report* per cui i partecipanti rispondono alle domande fornendo un'autodescrizione; questo può portare al bias della desiderabilità sociale: in pratica, il partecipante tende a rispondere in modo tale da apparire migliore o più conforme alle norme sociali. Un altro limite del questionario self report è l'introspezione limitata, ossia il fatto che non tutte le persone sono in grado di analizzare ciò che accade dentro di loro, pertanto potrebbero non essere del tutto consapevoli delle loro emozioni. Potrebbe essere utile in un futuro svolgere delle interviste semi-strutturate rispetto ai costrutti indagati.

3.9 Implicazioni per la pratica futura

I risultati ottenuti nel presente progetto di ricerca confermano quanto sia necessario che i professionisti di orientamento nelle loro consulenze continuino a incrementare nelle persone i costrutti della career adaptability, della prospettiva temporale, della resilienza, della speranza e dell'ottimismo.

Si è potuto inoltre constatare dal progetto di ricerca che c'è stata una differenza tra le persone che lavorano, che studiano, che studiano e lavorano e che sono in stato di disoccupazione rispetto all'importanza che danno agli obiettivi ONU nelle scelte professionali, rispetto al valore che danno alla pace e al valore che danno alla guerra.

Potrebbe essere utile cercare di capire attraverso la ricerca le differenze esistenti tra i 4 gruppi rispetto ai temi sopra citati così da poter svolgere interventi mirati ad ogni gruppo al fine di incentivare le persone a dare valore alla pace e a considerare gli obiettivi ONU nella progettazione professionale. In questa ricerca è emerso, ad esempio, che i lavoratori tendevano a dare più valore alla guerra rispetto agli altri gruppi presenti; per questo motivo potrebbe diventare utile lavorare tramite l'attuazione di progetti con il gruppo di lavoratori affinché possano arrivare a dare più valore alla pace e meno valore alla guerra.

Infine si è potuto vedere quanto sia urgente il bisogno di lavorare su alcune tematiche, educando il cittadino rispetto principalmente a due temi essenziali: quello della pace e quello riguardante gli obiettivi ONU nella progettazione professionale. Lavorare tramite interventi educativi nelle scuole elementare, medie e superiori rispetto a questi due temi può diventare sorprendentemente proficuo, perché è attraverso l'educazione che la persona si forma e si trasforma; l'educare infatti è un atto che esige e allo stesso tempo genera la relazione, che rivela, ma anche forma e trasforma la natura relazionale dell'uomo (Milani, 2018).

BIBLIOGRAFIA

Alfieri, S., Rosina, A., Sironi, E., Marta, E., Marzana, D., Un ritratto dei giovani Neet italiani, La condizione giovanile in Italia. Rapporto Giovani 2014, Il Mulino, Bologna 2014: 81-96. [<http://hdl.handle.net/10807/65120>]

Amundson N., Niles S., Yoon H. J., Smith B., In H., Mills L. (2013, 3 7). *Hope centered career development for university/college students*. Canadian Education and Research Institute for Counseling.

http://www.ceric.ca/ceric/files/pdf/CERIC_Hope-Centered-Career-Research-Final-Report.pdf

Argyropoulou, K.; Kaliris, A.; Charokopaki, A.; Katsioulas, P. Coping with career indecision: The role of courage and future orientation in secondary education students from Greek provincial cities. *Int. J. Educ. Vocat. Guid.* 2021, 21, 671–696.

Bandura, A (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. 84 (2): 191–215.

Bandura. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ (1986)

Benach J, Muntaner C, Benavides F G. *et al*. Una nuova agenda di salute sul lavoro per un nuovo ambiente di lavoro: bisogni, principi e sfide. *Scand J Lavoro Ambiente Salute* 2002 28 191–196.

Bi X., S. Wang, Parent-adolescent communication quality and life satisfaction: The mediating roles of autonomy and future orientation. *Psychology Research and Behavior Management*, 14 (2021), pp. 1091-1099, 10.2147/PRBM.S317389

Bilgiz-Öztürk, Ş., & Karabacak-Çelik, A. (2023). Hope and career regret: Mediator role of career adaptability and career construction. *The Career Development Quarterly*, 71, 267–283. <https://doi.org/10.1002/cdq.12337>

Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scalid, V., Cinamone, R. G., Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103436, 1-4. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103436

Bonfiglioli, Il lato oscuro del Made in Europe. Industria della moda e sfruttamento, in "il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica" 6/2014, pp. 984-990, doi: 10.1402/78304

Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2008). Shiftwork: A chaos theory of careers agenda for change in career counselling. *Australian Journal of Career Development*, 17(3), 168–177. <https://doi.org/10.1177/0894845310362221>.

Brundtland, G. H., & Comum, N. F. (1987). Relatorio Brundtland. Our Common Future: United Nations, 540-542.

Bryant F. B., Cvengros J. A. (2004). Distinguishing hope and optimism: Two sides of a coin, or two separate coins? *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 273–302. doi:10.1521/jscp.23.2.273.31018

Burchell, B., Ladipo, D. and Wilkinson, F. (eds) (2002) Job Insecurity and WorkIntensification. London: Routledge.

Cabras, C., & Mondo, M. (2018). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597-609.

Camussi E, Meneghetti D, Sbarra ML, Rella R, Grigis P and Annovazzi C (2023) What future are you talking about? Efficacy of Life Design Psy-Lab, as career guidance intervention, to support university students' needs during COVID-19 emergency. *Front. Psychol.* 13:1023738. doi: 10.3389/fpsyg.2022.1023738

Carver C. S., Scheier M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York, NY: Springer-Verlag.

Chai, W.Y.; Kwok, S.Y.C.L.; Gu, M. Autonomy-Granting Parenting and Child Depression: The Moderating Roles of Hope and Life Satisfaction. *J. Child Fam. Stud.* 2018, 27, 2596–2607.

Chang, E. C. (Ed.). (2001). *Optimism and pessimism*. Washington, DC: *American Psychological Association*.

Chen, H., Wu, Y., Jiang, L. *et al.* Future orientation and perceived employability of Chinese undergraduates: a moderated mediation model. *Curr Psychol* 42, 27127–27140 (2023). <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03769-6>

Creed P. A., Patton W., Bartrum D. (2002). Multidimensional properties of the Lot-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of Career Assessment*, 10, 42–61. doi:10.1177/1069072702010001003

Comitato Nazionale del Lavoro (NLC) (2001), “Bangladesh: ending the race to the bottom”, dicembre, Comitato Nazionale del Lavoro, disponibile all’indirizzo: www.nlcnet.org .

D’Angiò, Giovanni, Arianna Recco, e Katia Paesano. «La teoria vocazionale di Super e l’orientamento», 2008.

Di Maggio, I., Ginevra, M.C., Santilli, S., Nota, L., Soresi, S. (2021). Life Design for an Inclusive and Sustainable Future. In: Kern, M.L., Wehmeyer, M.L. (eds) *The Palgrave Handbook of Positive Education*. Palgrave Macmillan, Cham.

https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3_10

Duarte, M. E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. *Psychologica* (Extra-Série), 549-557.

Duffy, R.D.; Allan, B.A.; Dik, B.J. The presence of a calling and academic satisfaction: Examining potential mediators. *J. Voc. Behav.* 2011, 79, 74–80

D’Auria F., Massariolo A. (2023). La pandemia ha raddoppiato la prevalenza dei disturbi mentali tra i giovani nei paesi UE. IIBoLive, Università di Padova.

D’Souza, R.M., Strazdins, L., Lim, L.L.-Y., Broom, D.H. and Rodgers, B. (2003) ‘Work and Health in a Contemporary Society: Demands, Control, and Insecurity’, *Journal of Epidemiology and Community Health* 57: 849–54.

Extremera N., Durán A., Rey L. (2007). Perceived emotional intelligence and dispositional optimism–pessimism: Analyzing their role in predicting psychological adjustment among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 42, 1069–1079. doi:10.1016/j.paid.2006.09.014

Eurostat. (2020). The life of women and men in Europe. <https://www.istat.it/donne-uomini/bloc-2d.html?lang=it>

Fasbender, U., Wohrmann, A.M., Wang M., Klehe U.K. Is the future still open? The mediating role of occupational future time perspective in the effects of career adaptability and aging experience on late career planning. *Journal of Vocational Behavior*. Volume 111, 2019, Pages 24-38. ISSN 0001-8791.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.006>.

Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2010). Time perspective and indecision in young and older adolescents. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38, 61-82.

Ferrari, L., Sgaramella, M. T., & Soresi, S. (2015). Bridging disability and work—contribution and challenges of life design. In L. Nota & J. Rossier (Eds.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. (pp. 219–232). Hogrefe Publishing.

Fuqua D. R., Newman J. L., Seaworth T. B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 35(2), 154–158. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.35.2.154>

Fusco L., Sica L. S., Boiano A., Esposito S., Aleni Sestito L. (2019). Future orientation, resilience and vocational identity in southern Italian adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(1), 63–83. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9369-2>

Ford M (2015). Rise of the robots: technology and the threat of a jobless future. Basic Books, New York.

Gao, Q., Niu, L., Wang, W. *et al.* Developmental Trajectories of Mental Health in Chinese Early Adolescents: School Climate and Future Orientation as Predictors. *Res Child Adolesc Psychopathol* (2024). <https://doi.org/10.1007/s10802-024-01195-9>

García-Pérez, C., Prieto-Alaiz, M., & Simón, H. (2017). A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, 134(2), 437-454.

Ginevra, M. C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12145>

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" in Korkmaz O., 2023, "Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation", *Current Psychology*, 42, 2243-2254.

Ginevra M. C., Magnano P., Lodi E., Annovazzi C., Camussi E., Patrizi P., Nota L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>

Ginevra, M.C.; Capozza, D. Il coraggio: Dalle definizioni ad alcune considerazioni per le attività di counselling [Courage: From definition to some suggestions for counselling activities]. In *Il Counselling del Futuro*; Nota, L., Soresi, S., Eds.; Cleup: Padova, Italy, 2015; pp. 111–122.

Giovannini E (2018) *L'utopia sostenibile* [The sustainable utopia]. Laterza, Bari.

Gori A., Gazzaniga M., Palazzeschi L., Di Fabio A. (2020). Dai tratti di personalità all'accettazione del cambiamento nell'employability di studenti universitari. *Consulenza. Giornale Italiano di Ricerca e Applicazioni* , 13(3).
<https://doi.org/10.14605/CS1332006>

Greenglass, E. R., & Julkunen, J. (1989). *Cynical Distrust Scale*. APA PsycTests.
<https://doi.org/10.1037/t75606-000>

Grigor, Turda (2022). Investigating the relationship among adolescents' career indecisiveness, values and optimism in the process of choosing a career. *Journal of educational science and psychology*. vol. 12,issue 2, 104-113.

Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258.

Guichard, J. (2013, November). *Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development*. Inaugural conference of the UNESCO chair of Lifelong guidance and counselling, University of Wrocław, Poland.

Gunn V, Kreshpaj B, Matilla-Santander N, Vignola EF, Wegman DH, Hogstedt C, Ahonen EQ, Bodin T, Orellana C, Baron S, et al., Initiatives Addressing Precarious Employment and Its Effects on Workers' Health and Well-Being: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(4):2232. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042232>

Hairong, L., Shanjie, T., Xuejun, L., Jing, W., Xueying, G. Future Work Self Salience and Future Time Perspective as Serial Mediators Between Proactive Personality and Career Adaptability. *Frontiers in Psychology*. Volume 13. 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.824198>

Heyman, Fredrik e Fredrik Sjöholm. «Globalizzazione, mansioni lavorative e domanda di occupazioni diverse».

Hirschi A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145–155. doi:10.1016/J.Jvb.2009.01.002

Hirschi A., Abessolo M., Froidevaux A. (2015). Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 38–47. doi:10.1016/j.jvb.2014.08.010.

Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2018). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. London: Routledge

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Psychological Assessment Resources.

Howard M. C., Alipour K. K. (2014). Does courage really measure courage? A theoretical and empirical evaluation. *The Journal of Positive Psychology*, 9(5), 449–459. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.910828>

Huebner, E.S.; Gilman, R. Students Who Like and Dislike School. *Appl. Res. Qual. Life* 2006, 1, 139–150.

Inguglia, Cristiano. «Resilienza», 12 ottobre 2021. Researchgate

International Association for Educational and Vocational Guidance. (2023). IAEVG Communiqué: Contribution of educational and vocational guidance to support sustainable development and the necessary socio-ecological transition. <https://iaevg.com/resources/IAEVG%202023%20Communique.pdf>

International Labour Organization. *ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. 6th ed. Updated Estimates and Analysis*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization; 2020.

“Italian adolescents’ understandings of globalization”, *Journal of adolescence*, 89, 128-136.

Istat (2022), Nel 2021 stabile la povertà assoluta, 8 marzo, Roma: Istat; <https://bit.ly/3rG23gu>

Istat (2022) Livelli di istruzione e ritorni occupazionali. <https://www.istat.it/it/files/2023/10/Report-livelli-di-istruzione-e-ritorni-occupazionali.pdf>

Istat (2023) Donne e lavoro: un binomio ancora da costruire. <https://www.istat.it/it/archivio/287778>

Jani Salsabila Andi; Jatmika Sidik (2022), “Impact of Fast Fashion in Bangladesh: An Analysis of the Role of the UN Alliance for Sustainable Fashion”,

DOI: <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v10i1.4330>

Jung, H., Park, I. J., and Rie, J. (2015). Future time perspective and career decisions: The moderating effects of affect spin. *J. Vocat. Behav.* 89, 46–55.

doi: 10.1016/j.jvb.2015.04.010

Kammer A., Azour J., Selassie A., Goldfajn I. e Rhee C. (2022), “How War in Ukraine Is Reverberating Across World’s Regions”, IMFBlog, 15 marzo; <https://bit.ly/3MbWON8>Krugman P. (2021).

Karademas E. (2005). *Health psychology: Theory and clinical practice*. Athens, Greece: Typothito

Kantamneni, N. (2020). The impact of the COVID-19 pandemic on marginalized populations in the United States: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103439, 1-4. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103439

Klehe, Ute-Christine, Jelena Zikic, Annelies van Vianen, Jessie Koen, Maximilian Buyken. «Coping Proactively with Economic Stress: Career Adaptability in the Face of Job Insecurity, Job Loss, Unemployment, and Underemployment». In *Research in Occupational Stress and Well Being*, 10:131–76, 2012.

[https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010008](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010008).

Korkmaz, O. (2022). Will hope and career adapt-abilities bring students closer to their career goals? An investigation through the career construction model of adaptation. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-02932-3>

Kost, D., Fieseler, C., Wong ,SI. Carriere senza confini nella gig economy: 2020; 30:100–113.

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.

Lent, Robert W., e Steven D. Brown. «Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models». *Journal of Vocational Behavior* 115 (2019): 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>.

Lewchuk, W.; Clarke, M.; de Wolff, A. Working without commitments: Precarious employment and health. *Employ. Soc.* 2008, 22, 387–406.

Li, Q.; Xiang, G.; Song, S.; Xiao, M.; Huang, X.; Chen, H. The Association of Sense of Power with Well-Being Outcomes: The Mediating Role of Hope-Agency. *J. Psychol.* 2021, 155, 624–640.

Liu X, Ji X, Zhang Y, Gao W. Professional Identity and Career Adaptability among Chinese Engineering Students: The Mediating Role of Learning Engagement. *Behavioral Sciences*. 2023; 13(6):480. <https://doi.org/10.3390/bs13060480>

Maeran R., Boccato A., Lavoro e psicologia. Le persone nelle organizzazioni. Milano: LED, 2016.

Magnani, *Fatti non foste a viver come robot*, UTET, Milano 2020.

Magnano, P., Paolillo, A., & Giacominielli, B. (2015). Dispositional Optimism as a Correlate of Decision-Making Styles in Adolescence. *Sage Open*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/2158244015592002>

Magnano, P.; Paolillo, A.; Platania, S.; Santisi, G. Courage as a potential mediator between personality and coping. *Personal. Individ. Differ.* 2017, 111, 13–18.

Magnano P., Lodi E., Zammiti A., Patrizi P. (2021). Courage, career adaptability, and readiness as resources to improve well-being during the university-to-work transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2919. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062919>

Magnano P., Paolillo A., Platania S., Santisi G. (2017). Courage as a potential mediator between personality and coping. *Personality and Individual Differences*, 111, 13–18. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.01.047>

Maggiori C., Johnston C. S., Krings F., Massoudi K., Rossier J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437–449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001

Malinauskas R., Vaicekauskas A. (2013). Well-being, activity, mood and optimistic way of thinking of adolescent athletes. *Health Sciences*, 23, 25–27.

doi:10.5200/sm-hs.2013.038

Marci, Tito, e Stefano Tomelleri. Dizionario di sociologia per la persona. Milano, Italy: FrancoAngeli, 2021.

Marsi Luca, « Flessibilità e precarietà del lavoro nell'Italia del XXI secolo», *Narrativa*, 31/32 | 2010, 347-378. DOI: <https://doi.org/10.4000/narrativa.1655>

Masten, A. S., Obradovic', J., & Burt, K. B. (2006). Resilience in emerging adulthood: Developmental perspectives on continuity and transformation. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 173–190). *American Psychological Association*.

McIlveen P., Beccaria G., Burton L. J. (2013). Beyond conscientiousness: Career optimism and satisfaction with academic major. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 229–236. doi:10.1016/j.jvb.2013.05.005.

Milani, P., *Educazione e famiglie. Ricerche e nuove pratiche per la genitorialità*. Roma: Carocci, 2018

Nota, L., Ginevra, MC, & Soresi, S. (2012). Il questionario di adattabilità alla carriera e al lavoro (CWAQ): un primo contributo alla sua validazione. *Journal of Adolescence* , 35 (6), 1557-1569.

doi: 10.1016/j.adolescence.2012.06.004

Nota, L., Mascia, M., Piovani, T., *Diritti Umani e Inclusione*. Il Mulino, 2019.

Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., Ginevra, M.C. (2020). Threats and Challenges of the XXI Century and the Role of Career Counseling and Vocational Designing. In: Sustainable Development, Career Counseling and Career Education. Sustainable Development Goals Series. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60046-4_2

Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Manuale di progettazione della vita: dalla pratica alla teoria e dalla teoria alla pratica* . Gottinga: Hogrefe.

Nota L., Soresi S.; & Santilli S., *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. --: Cleup, 2019.

Nota, L., Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). Sustainable development, in career counseling and career education. London: Springer.

Nimmi, P. M., Kuriakose, V., Donald, W. E., & Muhammed Nowfal, S. (2021). HERO elements of Psychological Capital: Fostering career sustainability via resource caravans. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 199-210. <https://doi.org/10.1177/10384162211066378>

Norton P. J., Weiss B. J. (2009). The role of courage on behavioral approach in a fear-eliciting situation: A proof-of-concept pilot study. *Journal of Anxiety Disorders*, 23(2), 212–217. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.002>

Nurmi J.-E. (2005). Thinking about and acting upon the future: Development of future orientation across the life span. In Strathman A., Joireman J. (Eds.), *Understanding behavior in the context of time: Theory, research, and application* (pp. 31–57). Lawrence Erlbaum Associates.

Owens, J. (2015). The social model of disability and its application to dentistry. *Dental Nursing*, 11(8), 448–450.

OCSE (2022), Prospettive economiche dell'OCSE, Rapporto intermedio, marzo 2022. La Guerra in Ucraina: conseguenze economiche e sociali e implicazioni per le politiche pubbliche, 17 marzo, Parigi: OECD Publishing; <https://bit.ly/39YYjBb>

Paixao M. P., Abreu M. V., Lens W. (2012). Motivation, future time perspective and vocational planning behavior. In Leontiev D. A. (Ed.), *Motivation, consciousness and self-regulation* (pp.41–63). Nova Science.

Parola, A.; Marcionetti, J. Positive Resources for Flourishing: The Effect of Courage, Self-Esteem, and Career Adaptability in Adolescence. *Societies* 2022, 13, 5.

Parsons F. (1909), *Choosing a Vocation*, Houghton Mifflin, Boston.

Patton, W., Bartrum, D. A., & Creed, P. A. (2004). Gender differences for optimism, self esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 4, 193–209. doi:10.1007/s10775-005-1745-z.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Platania, S., Morando, M., Magnano, P., & Santisi, G. (2023). Assessing the impact of courage and proactive personality on Italian and Spanish psychology students in career transitions: A multigroup analysis. *Australian Journal of Career Development*, 32(2), 107-121. <https://doi.org/10.1177/10384162231168213>

Pouliakas, K., Branka, J. (2020). *EU jobs at highest risk of Covid-19 social distancing: Is the pandemic exacerbating the labour market divide?* Publications Office of the European Union. Cedefop, Working paper, No 1.

Pouyaud, J., & Guichard, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing to sustainable and equitable development. In T. Hooley & R. G. Sultana (Eds.), *Career guidance for social justice* (pp. 31–45). London: Routledge.

Praskova, A., & Johnston, L. (2021). The Role of Future Orientation and Negative Career Feedback in Career Agency and Career Success in Australian Adults. *Journal of Career Assessment*, 29(3), 463-485. <https://doi.org/10.1177/1069072720980174>

Putman, D. A. (2004). *Psychological courage*. University Press of America.

Putman, D. A. (2010). Philosophical roots of the concept of courage. In C. L. S. Pury & S. J. Lopez (Eds.), *The psychology of courage: Modern research on an ancient virtue* (pp. 9–22). American Psychological Association.

Reibling N., Beckfield J., Huijts T., Schmidt-Catran A., Thomson K. H., Wendt C. (2017). Depressed during the depression: Has the economic crisis affected mental health inequalities in Europe? Findings from the European Social Survey (2014) special module on the determinants of health. *European Journal of Public Health*, 27(suppl_1), 47–54. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckw225>

Reichard, R.J.; Avey, J.B.; Lopez, S.; Dollwet, M. Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of hope at work. *J. Pos. Psychol.* 2013, 8, 292–304.

Renault, Emmanuel, “Soyez modernes: devenez flexibles!’: luttres idéologiques autour de la précarité et de la flexibilité”, in HUSSON, Michel (a cura di), Travail flexible, salariés jetables. Fausses questions et vrais enjeux de la lutte contre le chômage, Paris, La Découverte, 2006, p. 39

Rivera, M., Shapoval, V., Medeiros, M. (2021). The relationship between career adaptability, hope, resilience, and life satisfaction for hospitality students in times of Covid-19. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2021.100344>

Robbins, R. N., & Bryan, A. (2004). Relationships between future orientation, impulsive sensation seeking, and risk behavior among adjudicated adolescents. *Journal of Adolescent Research.*, 19(4), 428-445.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24. doi:10.1177/1069072704270271.

Rottinghaus, P. J., Buelow, K. L., Matyja, A., & Schneider, M. R. (2012). The Career Futures Inventory–Revised: Measuring Dimensions of Career Adaptability. *Journal of Career Assessment*, 20(2), 123-139. <https://doi.org/10.1177/1069072711420849>

Rudolph C.W., Lavigne K.N., Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *J. Vocat. Behav.* 2017;98:17–34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002.

Roberto Impicciatore e Nazareno Panichella, «L’emigrazione dei laureati italiani», *Quaderni di Sociologia*, 86- LXV | 2021, 31-53.

Santilli S., Nota L., Ginevra M. C., Soresi S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67–74. doi:10.1016/j.jvb.2014.02.011

Santilli, S., Ginevra, M., Sgaramella, T., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2015). Design my future: An instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment*.

Santilli, S., Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. (2017). Design my future: An instrument to assess future orientation and resilience. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 281-295

Santilli, S., Grossen, S., Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/cdq.12231>

Santilli, S., di Maggio, I., Ginevra, MC, Nota, L., Soresi, S. (2020). Progettazione della vita, inclusione e sviluppo sostenibile: costrutti, dimensioni e nuovi strumenti per stimolare una progettazione futura di qualità per tutti. In: Yuen, M., Beamish, W., Solberg, VSH (a cura di) *Carriere per studenti con bisogni educativi speciali. Promuovere l'istruzione inclusiva e speciale nell'Asia-Pacifico*. Springer, Singapore.

https://doi.org/10.1007/978-981-15-4443-9_20

Santilli S., Ginevra M.C., Maggio I., Soresi S., Nota L. «Construction and initial validation of the scale “Goals for Future Design of the 2030 Agenda”». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15 settembre 2023, 1–20.

<https://doi.org/10.1007/s10775-023-09626-7>.

Santilli, S.; Valbusa, I.; Rinaldi, B.; Ginevra, M.C. Life Satisfaction, Courage, and Career Adaptability in a Group of Italian Workers. *Soc. Sci.* 2024, 13, 106.

<https://doi.org/10.3390/socsci13020106>

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42–70

Savickas, Mark L., Laura Nota, Jerome Rossier, Jean-Pierre Dauwalder, Maria Eduarda Duarte, Jean Guichard, Salvatore Soresi, Raoul Van Esbroeck, e Annelies E.M. Van Vianen. «Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century». *Journal of Vocational Behavior* 75, fasc. 3 (dicembre 2009): 239–50.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject and project. In P. J. Hartung & L. M. Subich (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts cases, and contexts* (pp. 17-33). Washington, DC: American Psychological Association.

Savickas, M.L. (2012), Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90: 13-19.
<https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Scioli A., Chamberlin C. M., Samor C. M., Lapointe A. B., Campbell T. L., Macleod A. R., McLenon J. (1997). A prospective study of hope, optimism, and health. *Psychological Reports*, 81, 723–733. doi:10.2466/pr0.1997.81.3.723.

Scioli A., Ricci M., Nyugen T., Scioli E. R. (2011). Hope: Its nature and measurement. *Psychology of Religion and Spirituality*, 3, 78–97. doi:10.1037/a0020903.

Seligman, M.E.P. *Imparare L'ottimismo. Come Cambiare la Vita Cambiando il Pensiero*; Giunti: Milano, Italy, 2005.

Sheldon K. M., King L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216–217. doi:10.1037/0003-066X.56.3.216

Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Schalock, R. L., & Thompson, J. R. (2016). Reframing educational supports for students with intellectual disability through strengths-based approaches. In M. L. Wehmeyer & K. A. Shogren (Eds.), *Handbook of research-based practices for educating students with intellectual disability* (pp. 25–38). London: Routledge.

Snyder C. R., Irving L., Anderson J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In Snyder C. R., Forsyth D. R. (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285–305). Elmsford, NY: Pergamon Press.

Soresi, S., Ferrari, L., Nota, L., & Sgaramella, T.M. (2012). PRO.SPERA, La.R.I.O.S., IHRT

Soresi S., Nota L., 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. doi:10.1016/J.Jvb.2012.01.020

Soresi, S., Nota, L., e Santilli, S. (2019). *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. Padova: Coop. Libreria Editrice Università di Padova.

Soresi, Salvatore; Nota, Laura, *L'orientamento e la progettazione professionale. Modelli, strumenti e buone pratiche*. --: Mulino, 2020

Soresi S. (2021), *L'orientamento non è più quello di una volta. Riflessioni e strumenti per prendersi cura del futuro*. Studium, Roma.

Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., & Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of personality and social psychology*, 66(4), 742.

Stoddard S. A., Zimmerman M. A., Bauermeister J. A. (2011). Thinking about the future as a way to succeed in the present. A longitudinal study of future orientation and violent behaviors among African American youth. *American Journal of Community Psychology*, 48, 238–246.

Stoudmann, Ambassador Gérard. «Definitions of Globalization: A Comprehensive Overview and a Proposed Definition», 2006.

Strutton D., Lumpkin J. (1992). Relationship between optimism and coping strategies in the work environment. *Psychological Reports*, 71, 1179–1186.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197–261). Jossey-Bass.

Sverke, M., Hellgren, J. and Naswall, K. (2002) 'No Security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and Its Consequences', *Journal of Occupational Health Psychology* 7(3): 242–64.

Taylor S. E., Armor D. A. (1996). Positive illusions and coping with adversity. *Journal of Personality*, 64, 873-898.

Taplin M., I. (2014), "Who is to blame? A re-examination of fast fashion after the 2013 factory disaster in Bangladesh", *Critical Perspectives on International Business*, Vol. 10 No. 1/2, pp. 72-83. <https://doi.org/10.1108/cpoib-09-2013-0035>

Tee, E. Y., Thomas, K. S., Ng, S. L., and Phoo, E. Y. M. (2021). Beyond resilience: Promotive and protective traits that facilitate recovery during crisis. *PsyArXiv*. doi: 10.31234/osf.io/p2h3

Tolentino L. R., Garcia P. R. J. M., Lu V. N., Restubog S. L. D., Bordia P., Plewa C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.

Vallas, Steven, e Juliet B. Schor. «What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy». *Annual Review of Sociology* 46, fasc. 1 (30 luglio 2020): 273–94. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.

Vincenzo Roppo. «Verso un mondo globalizzato: trasformazioni economiche, mutamenti sociali, risposte politiche». *Politica del diritto*, fasc. 3 (2001): 515–24. <https://doi.org/10.1437/3251>

Wehmeyer, M. L., Nota, L., Soresi, S., Shogren, K. A., Morningstar, M. E., Ferrari, L., & Di Maggio, I. (2019). A crisis in career development: Life designing and implications for transition. *Career Development and Transition for Exceptional Individuals*, 42(3), 179–187.

Wiederkehr V, Bonnot V, Krauth-Gruber S and Darnon C (2015) Belief in school meritocracy as a system-justifying tool for low status students. *Front. Psychol.* 6:1053. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01053

Woodard, C. R. (2004). Hardiness and the concept of courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56, 173-185. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.56.3.173>

Woodcock, J., Graham, M. (2020). *The Gig Economy: A Critical Introduction*. Cambridge: Polity Press.

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*.

Yousefi, Zahra, Mohammadreza Abedi, Iran Baghban, Ozra Etemadi, e Ahmade Abedi. «Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career

Adaptability in Young Adults». *The Spanish journal of psychology* 14 (2011): 263–71.
https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.23.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *J. Vocat. Behav.* 84, 188–198. doi: 10.1016/j.jvb.2014.01.001

Zaleski, Z., Cycon, A. and Kurc, A. (2001) 'Future Time Perspective and Subjective Well-being in Adolescent Samples', in P. Schmuck and K. M. Sheldon (eds) *Life Goals and Well-being: Towards a Positive Psychology of Human Striving*. Ashland, OH: Hogrefe & Huber.

Zaleszczyk, A. K., & Kot, P. (2015). Hope for success and difficulties in the career decision-making process. *Roczniki Psychologiczne*, 18(4), 611–621.

Zammiti, Magnano. "Passato, presente, futuro dell'orientamento". *Rivista Psicologia Contemporanea*, 2022.

Zammiti A, Valbusa I., Santilli S., Ginevra M.C., Soresi S., Nota L. «Development and Validation of the Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale in Italy». *Sustainability* 15 (30 luglio 2023): 11749.
<https://doi.org/10.3390/su151511749>.

Zeng Q., Y. He, J. Li, Z. Liang, M. Zhang, D. Yi, J. Quan. Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy, *Personality and Individual Differences*, Volume 199, 2022, 111822, ISSN 0191-8869, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111822>.

Zimmerman JL, Reyna C. The meaning and role of ideology in system justification and resistance for high- and low-status people. *J Pers Soc Psychol.* 2013 Jul;105(1):1-23. doi: 10.1037/a0032967. PMID: 23815234.

Zhao, L.; Li, W.; Zhang, H. Career Adaptability as a Strategy to Improve Sustainable Employment: A Proactive Personality Perspective. *Sustainability* 2022, *14*, 12889. <https://doi.org/10.3390/su141912889>

Zheng, L., Lippke, S., Chen, Y., Li, D. and Gan, Y. (2019), Future orientation buffers depression in daily and specific stress. *Psych J*, 8: 342-352. <https://doi.org/10.1002/pchj.283>.

SITOGRAFIA

https://www.treccani.it/enciclopedia/working-poops_%28Lessico-del-XXI-Secolo%29/

<https://www.treccani.it/vocabolario/ricerca/gig-economy/>

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

<https://www.istat.it/it/archivio/291698#:~:text=Il%20tasso%20di%20disoccupazione%20totale,d'et%C3%A0%20tranne%20gli%20ultracinquantenni>

<https://www.istat.it/it/files/2023/10/Focus-I-giovani-del-mezzogiorno.pdf>

https://www.agenziacoazione.gov.it/dossier_tematici/agenda-onu-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/

https://www.oxfamitalia.org/wp-content/uploads/2022/01/Report_LA-PANDEMIA-DE-LLA-DISUGUAGLIANZA_digital2022_definitivo.pdf

<https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-8-n-1/la-nuova-prospettiva-pre-ventiva-relazionale-nellorientamento-e-nel-career-counseling-nel-xxi-secolo/#:~:text=Il%20concetto%20di%20maturit%C3%A0%20di,particolare%20funzionamento%20delle%20strutture%20interne.>

Boerchi, 2020:

https://generiamounanuovaitalia.it/wp-content/uploads/2020/02/Il-modello-SCCT_-Boerchi.pdf

<https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-8-n-3/positive-relational-management-scale-per-rilevare-positivita-e-complessita/#:~:text=Nell'ambito%20della%20psicologia%20del,%2C%20bisogno%20di%20auto%2Ddeterminazione.>

<https://www.research.unipd.it/handle/11577/2451222>

https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-9-n-2-2/pokret_im_article-12492/

https://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/wp-content/uploads/2015/02/Position_Paper_del_gruppo_Life_Design.pdf

<https://www.treccani.it/enciclopedia/resilienza/>

[https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-luglio-2024/#:~:text=Il%20numero%20di%20persone%20in,\(%2D0%2C6%20punti\).](https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-luglio-2024/#:~:text=Il%20numero%20di%20persone%20in,(%2D0%2C6%20punti).)

<https://iflifedesign.com/life-design#:~:text=IL%20PARADIGMA%20LIFE%20DESIGN&text=Si%20fonda%20sull'epistemologia%20del,si%20costruiscono%20attraverso%20il%20disco>

<https://www.ijedr.org/papers/IJEDR2211030.pdf>