



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata
(FISPPA)**

**Corso di Laurea Magistrale in Psicologia Sociale, del Lavoro e della
Comunicazione**

Tesi di Laurea Magistrale

**Verso un futuro sostenibile: *Career Adaptability* e
l'insicurezza dei giovani lavoratori nel
Neoliberalismo**

Towards a sustainable future: *Career Adaptability* and the insecurity of young
workers in Neoliberalism

Relatrice

Prof.ssa Laura Nota

Laureanda: Cristina Concezzi

Matricola: 2085585

Anno Accademico 2024/2025

INDICE

INTRODUZIONE	3
CAPITOLO 1 - IL NEOLIBERISMO	6
1.1 PERCHÉ È IMPORTANTE CONOSCERE IL NEOLIBERISMO.....	6
1.2 ORIGINE E DEFINIZIONE DEL NEOLIBERISMO.....	7
1.3 LE MINACCE NEL MACRO-SISTEMA.....	12
1.4 LE CONSEGUENZE PER I SINGOLI LAVORATORI.....	18
CAPITOLO 2 - I GIOVANI LAVORATORI	30
2.1 IL MERCATO DEL LAVORO PER I GIOVANI.....	30
2.2 LA <i>CAREER ADAPTABILITY</i>	35
2.3 COSA PUÒ FARE L'ORIENTAMENTO.....	41
CAPITOLO 3 – LA RICERCA.....	49
3.1 INTRODUZIONE	49
3.2 OBIETTIVI E IPOTESI.....	50
3.3 METODO	52
3.3.1 <i>I partecipanti</i>	52
3.3.2 <i>Strumenti</i>	52
3.3.3 <i>Procedura</i>	60
3.4 RISULTATI.....	60
3.4.1 <i>Aanalisi preliminare</i>	60
3.4.2 <i>Analisi quantitativa</i>	63
3.4.3 <i>Analisi qualitativa</i>	68
3.5 DISCUSSIONE DEI RISULTATI	83
3.6 LIMITI.....	88
3.7 IMPLICAZIONI PER LA PRATICA	89
CONCLUSIONE	91
APPENDICE	93
BIBLIOGRAFIA	94

INTRODUZIONE

Negli ultimi decenni, il panorama economico e lavorativo globale è stato profondamente influenzato dall'ascesa del neoliberismo, un paradigma economico che ha promosso la liberalizzazione dei mercati, la deregolamentazione statale e la delocalizzazione industriale a livello mondiale. Questa corrente di pensiero, che ha preso piede negli anni '70, è divenuta il principio guida delle politiche economiche in molte nazioni contribuendo a una trasformazione radicale delle dinamiche del mercato del lavoro.

Il primo capitolo di questa tesi si focalizza sull'analisi del neoliberismo: dalla sua nascita come teoria economica alla sua evoluzione in modello dominante nell'economia globale. Esaminerò le principali caratteristiche di questo sistema economico, ponendo particolare attenzione alle minacce che esso ha generato nel macro-sistema, come la globalizzazione e digitalizzazione.

Tali dinamiche hanno avuto effetti negativi sui singoli lavoratori, soprattutto nelle economie avanzate, dove si è assistito a un aumento delle disuguaglianze, alla diffusione di situazioni di precarietà e alla crescente difficoltà di garantire condizioni di lavoro dignitose. Inoltre, in un contesto così mutevole e incostante, molti lavoratori vivono una vera e propria crisi di identità professionale, faticando a riconoscere il proprio ruolo in una società che richiede continui adattamenti e trasformazioni.

Tutto ciò non aiuta il nostro pianeta nel raggiungimento di un futuro sostenibile e la realizzazione dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 definiti dall'ONU.

Nel secondo capitolo, l'attenzione si sposta sulla condizione specifica dei giovani lavoratori di oggi, che devono confrontarsi con un mercato del lavoro caratterizzato da elevata instabilità e incertezza. La disoccupazione giovanile, insieme alla precarietà dei contratti e alla crescente richiesta di flessibilità, sono tra i principali fattori di preoccupazione per le nuove generazioni, che si trovano costrette a reinventarsi continuamente per poter rimanere competitive in un ambiente lavorativo sempre più volatile. Questo contesto non solo influisce sulla sicurezza economica dei giovani, ma ha anche ripercussioni sulla loro salute mentale e sul loro benessere generale, alimentando

sentimenti di ansia e frustrazione. Di fronte a tali sfide, emerge la necessità di sviluppare competenze e risorse che permettano ai giovani di affrontare con successo tale contesto. In questo senso, la *Career Adaptability* rappresenta una risorsa fondamentale dato che può sostenere gli individui ad affrontare i cambiamenti, di gestire in modo flessibile le transizioni professionali e di orientarsi all'interno di un mercato in costante evoluzione. La *Career Adaptability* include diverse dimensioni, come il controllo, la curiosità, la preoccupazione e la fiducia nelle proprie capacità, che possono aiutare i giovani lavoratori a navigare le sfide del mondo contemporaneo.

In questo capitolo, si discute come tali competenze possano e debbano essere incentivate attraverso interventi mirati di career counseling. In particolare, il modello di intervento del Life Design offre una prospettiva utile per aiutare i giovani a costruire percorsi professionali significativi e soddisfacenti in nome di un futuro sempre più sostenibile, quindi incentrato in elementi quali uguaglianza sociale, lavoro dignitoso per tutti e salvaguardia ambientale.

Il Life Design promuove l'idea che la carriera non sia un percorso lineare e predeterminato, ma piuttosto un progetto in continuo divenire, che richiede flessibilità e capacità di riflessione critica. Attraverso il career counseling, i giovani lavoratori possono essere supportati nel loro processo di crescita nel mondo, sviluppando consapevolezza non solo per trovare un impiego, ma anche per affrontare le sfide che incontreranno lungo il loro percorso di vita e che dovranno essere sempre di più combattute.

Il terzo capitolo di questa tesi si concentra sulla parte empirica della ricerca, in cui vengono presentati i risultati di un'indagine condotta su 51 giovani lavoratori. Attraverso un questionario e un'intervista, si è cercato di esplorare i diversi livelli di *Career Adaptability* presenti nel campione, mettendo in relazione questa variabile con l'adesione a specifici modelli economici e con la visione del futuro. L'ipotesi di partenza è che l'adesione a un determinato modello economico possa influenzare non solo la capacità di affrontare le transizioni dei giovani lavoratori, ma anche la loro attenzione verso tematiche di sviluppo sostenibile, in linea con i 17 obiettivi dell'Agenda 2030.

L'obiettivo di questa tesi è quindi duplice: da un lato, analizzare criticamente l'impatto del neoliberismo sul mercato del lavoro e sui singoli lavoratori, con un focus particolare sui giovani; dall'altro, proporre la *Career Adaptability* come una risorsa chiave per affrontare le sfide del presente e del futuro, evidenziando il ruolo del career counseling e nell'aiutare i giovani ad essere consapevoli del contesto contemporaneo e delle sue caratteristiche. Attraverso questa ricerca, si spera di fornire un contributo alla comprensione delle dinamiche lavorative contemporanee e di offrire strumenti utili per affrontare le sfide che il mondo del lavoro pone alle nuove generazioni.

CAPITOLO 1 - IL NEOLIBERISMO

1.1 PERCHÉ È IMPORTANTE CONOSCERE IL NEOLIBERISMO

“È ancora difficile trovare qualcuno che ammetta di essere un neoliberista” afferma Jeff Sugarman (2015) e forse altrettanto difficile è incontrare persone che comprendano appieno cosa rappresenti il neoliberismo, quale sia la sua origine e quali minacce esso comporti.

Ignorare la realtà e accettare l'ingiustizia come normalità costituisce uno degli errori più gravi che l'umanità possa compiere.

La conoscenza è potere, e acquisire consapevolezza riguardo all'ideologia neoliberista è cruciale per comprendere la realtà che ci circonda: come è governato il macro-sistema (ovvero la politica, le leggi, l'economia e il sistema culturale) e di conseguenza il meso-sistema (con le istituzioni come scuola, università e organizzazioni) e infine, il micro-sistema (con i singoli individui e le loro relazioni).

Oltre influenzare la società nel suo insieme, il neoliberismo condiziona profondamente anche le singole persone, rimodellandone l'individualità, la vita psicologica, i valori morali ed etici e l'identità personale.

Nel neoliberismo, gli individui sono responsabili di sé stessi e gestiscono i propri talenti, abilità e relazioni in modo che possano essere impiegati come risorse commerciali.

In linea a ciò, è importante sapere cosa è il neoliberismo per analizzare criticamente noi stessi e le nostre scelte ma soprattutto per tentare, nel nostro piccolo, a contrastare un sistema che non favorisce lo sviluppo sostenibile della società e che, se protratto, porterà a minacce ancora più gravi.

1.2 ORIGINE E DEFINIZIONE DEL NEOLIBERISMO

La società contemporanea si fonda sull'ideologia neoliberista, la quale si afferma intorno agli anni '70 con una rapida diffusione a livello globale (Davies, 2007). Tale diffusione ebbe origine a seguito della crisi del 'Welfare State'.

Infatti, la Grande Depressione del 1929, e le successive difficoltà economiche della popolazione, portarono alla perdita di fiducia verso il capitalismo come sistema in grado di affrontare le disuguaglianze sociali e i problemi del mercato dell'epoca (Soresi, 2020).

È in questo clima che l'economista John Maynard Keynes evidenziò i difetti intrinseci del capitalismo, sottolineando come il mercato, da solo, non fosse in grado di creare un sistema di produzione e distribuzione capace di garantire sicurezza e benessere a tutta la popolazione (Stark, 2018).

La Grande Depressione fu la prova che questa struttura non riusciva a soddisfare le richieste dei cittadini; ciò che risultava essenziale era un intervento statale per regolamentare e correggere le inefficienze del sistema capitalistico (Wilke, 2002).

Da questa visione nacque la cosiddetta 'rivoluzione keynesiana' che influenzò le politiche economiche per i successivi trent'anni, periodo noto come i "Trenta Gloriosi", e portò alla nascita del "Welfare State".

Per garantire una crescita economica e benessere collettivo, lo Stato iniziò a regolamentare il mercato e a definire la politica industriale, abbracciando una visione socialista per cui la protezione degli individui poteva essere assicurata tramite interventi pubblici (Soresi, 2020).

Iniziò così una fase in cui il libero mercato (che seguiva il principio del *laissez-faire*) venne contenuto e regolamentato, dando vita a una forma di capitalismo "imprigionato" ("*embedded capitalism*").

Sono in questi anni che si consolidarono i sindacati, i diritti dei lavoratori, i livelli salariali minimi e le patrimoniali (che prevedevano tassazioni più alte per la popolazione più ricca). Inoltre, vennero introdotte leggi sull'obbligo di istruzione e i primi sistemi di welfare, come la sanità gratuita, i servizi pensionistici e l'istruzione pubblica.

Queste politiche contribuirono a migliorare le condizioni di vita della popolazione e a favorire una società più istruita: ciò ha permesso alle persone di iniziare ad avere la libertà

di scegliere la propria carriera e lavoro, ponendo un'attenzione crescente sulla soddisfazione e realizzazione professionale (Soresi, 2020).

La prosperità generata dalle politiche keynesiane, condusse molti a ritenere che i problemi economici fondamentali della distribuzione dei redditi e della disoccupazione di massa fossero stati definitivamente risolti (Palley, 2005).

Tuttavia, verso la metà degli anni '60, questo equilibrio iniziò a sgretolarsi (Rachleff, 2006), inizialmente negli USA e successivamente in tutto il mondo occidentale.

La principale causa risiedeva negli ingenti costi per sostenere, sia le misure per contrastare la povertà della popolazione, sia l'impegno militare nella Guerra del Vietnam (Rachleff, 2006); ciò portò a coniare un nuovo termine economico definito "*stagflation*", che rappresenta un fenomeno caratterizzato dalla compresenza di una maggiore inflazione e tasso di disoccupazione sempre crescente. Le politiche inflazionistiche che una volta avevano stimolato la crescita, ora sembravano bloccarla.

Inoltre, all'inizio degli anni '70, oltre ad una forte crisi petroliera e la svalutazione del dollaro, i datori di lavoro hanno affrontato una classe operaia sempre più militante. Anziché essere soddisfatti degli aumenti salariali e miglioramenti dei loro benefici e diritti, i lavoratori sindacalizzati hanno continuato a chiedere maggiori compensi, una riduzione dell'orario di lavoro e più tempo libero. Nei primi anni '70, i lavoratori americani sono stati coinvolti in circa 400 "grandi scioperi" (Rachleff, 2006).

È in questo clima che l'ideologia neoliberista inizia a prendere forma, sostenuta anche da una serie di eventi che ne favorirono l'ascesa e l'affermazione.

Nel 1974, un gruppo multidisciplinare composto da economisti, storici e filosofi (tra cui Karl Popper e Ludwig von Mises) si riunì intorno a Friedrich Von Hayek per fondare la società di Mont Pèlerin. I membri di questa associazione aderivano ai principi del libero mercato, erano avversi alle teorie di Keynes (Harvey, 2007) e il loro obiettivo era proprio quello di diffondere il pensiero neoliberale.

L'approccio scientifico ha riscosso notevole successo; questo culminato con l'assegnazione di Premi Nobel ad alcuni dei suoi principali esponenti, tra cui F. V. Hayek nel 1974 e M. Friedman (Stark, 2018).

Quest'ultimo, Milton Friedman, ha svolto un ruolo fondamentale nella divulgazione del neoliberismo grazie alla Scuola di Chicago. Sarà lui a stabilire i principi fondamentali della "ricetta neoliberista" per risolvere i problemi economici e sociali.

Nel tempo, questa teoria ha ottenuto crescenti appoggi finanziari e politici e ha instaurato un rapporto sinergico con il mondo accademico, (Soresi, 2020) arrivando ad essere la dottrina economica dominante e preferenziale anche per l'opinione pubblica. Il successo del pensiero neoliberale si è basata su un grande lavoro di fabbricazione del consenso collettivo (Achbar, 1996).

Infine, le elezioni di Margaret Thatcher nel 1979 e di Ronald Reagan nel 1980 segnarono l'inizio ufficiale del periodo di predominio della politica economica neoliberale (Palley, 2005); significativa è la cosiddetta TINA-sindrome che si ispira all'affermazione di Margaret Thatcher "*There is no alternative*" ("non vi è un'alternativa" al neoliberismo) (Stark, 2018).

Negt definisce il Neoliberismo come "un capitalismo liberato da ogni inibizione e da scrupoli democratici e sociali" (Negt, 1997)

La sua caratteristica principale è la promozione del libero scambio e di un mercato senza restrizioni; ovvero la totale libertà di movimento per il trasferimento globale di beni, servizi, capitali e investimenti (Stark, 2018), andando a favore una delocalizzazione di imprese e della forza lavoro.

Gli elementi chiave proposti da Milton Friedman sono i seguenti:

- La deregolamentazione, consiste nell'eliminazione di leggi e regolamenti (compresi quelli relativi alla tutela del lavoratore e dell'ambiente) che governano i comportamenti economici, riprendendo il principio capitalista del laissez-faire. L'assenza di norme facilita le imprese ad aumentare la loro competitività. Inoltre, l'unico intervento possibile dello Stato è quello di essere uno strumento promotore degli interessi economici privati, assicurando le condizioni necessarie per un libero mercato che promuova la competitività economica e l'uso proficuo del capitale (Stark, 2018);
- La privatizzazione, ovvero i governi hanno esternalizzato a privati i loro servizi pubblici (ciò vale anche per quelli fondamentali come l'istruzione, servizi postali,

trasporti e infrastrutture etc...) (Rachleff, 2006), in nome di una presunta maggiore efficienza.

Improvvisamente, i beni pubblici, che appartenevano a tutti, diventano proprietà di pochi (Stark, 2018);

- La riduzione delle spese sociali, include il taglio dei fondi destinati al sistema pensionistico, all'assistenza sanitaria e ai sussidi per la disoccupazione (Soresi, 2020).

È interessante analizzare i risultati di uno studio condotto da Khan et al (2024), che, attraverso un metodo qualitativo (interviste semi-strutturate via Zoom), ha esplorato come la precarietà influisca sulla salute e sul benessere di 24 lavoratori autonomi (per esempio liberi professionisti) in Ontario, Canada.

L'analisi ha rivelato come le vite di questi lavoratori siano strettamente connesse a strutture socio-economiche più ampie, e in particolare alle dinamiche del neoliberismo, che hanno reso il loro mercato del lavoro precario.

I partecipanti hanno manifestato una condizione di precarietà che ha inciso non solo sul reddito e sull'identità, ma anche i sistemi di supporto disponibili. Molti di loro si sono trovati a dover gestire carichi di lavoro eccessivi, con scarsa libertà e tempo libero, mentre lottavano per garantirsi una sopravvivenza finanziaria.

Inoltre, i partecipanti hanno espresso sentimenti di rabbia e frustrazione quando sorgevano problemi di salute, come infortuni e malattie (talvolta provocati dal lavoro stesso), dato che bloccavano la loro attività andando a perdere risorse economiche per loro importanti. Spesso, infatti, tornavano operativi anche senza essere completamente guariti, evidenziando così la mancanza di protezioni sociali adeguate. Molti lavoratori hanno espresso sentimenti di alienazione, ansia e mancanza di senso della vita, in un contesto che rende difficile condurre un'esistenza dignitosa.

Sebbene alcuni partecipanti avessero scelto il lavoro autonomo per la flessibilità e l'autonomia, tali aspirazioni si sono scontrate con condizioni di vita precarie e la mancanza di accesso a bisogni fondamentali come cibo, alloggio e salute. Questo fenomeno si è verificato all'interno di un contesto deregolamentato e privatizzato, che ha scaricato su molti lavoratori i rischi finanziari e personali, esonerando lo Stato dalle proprie responsabilità etiche e morali.

In altri termini, il neoliberismo promuove un mercato radicalmente libero in cui la concorrenza è massimizzata, il libero scambio è raggiunto attraverso la deregolamentazione economica, la privatizzazione dei beni pubblici e una responsabilità dello Stato notevolmente ridotta nelle aree del welfare sociale.

Inoltre, sostiene politiche monetarie e sociali favorevoli alle imprese e incuranti delle conseguenze che queste possono avere sulla popolazione e sul pianeta (Sugarman, 2015).

Secondo la teoria neoliberista, il mercato rappresenta un meccanismo capace di sapersi autoregolare in grado di favorire una competizione perfetta, tutelando sia il diritto individuale alla proprietà privata, sia istituendo mercati in grado di funzionare liberamente.

In tale contesto, la concorrenza è vista come un meccanismo virtuoso che, in sinergia con il libero mercato, riesce a generare una società efficiente: vale a dire con una piena occupazione e una crescita economica continua.

Il fine ultimo del neoliberismo è una società in cui ogni azione umana è convertita in un'operazione di mercato, condotta in concorrenza con altri esseri umani (Stark, 2018). Non a caso, Altvater (1981) parla del neoliberismo come un imperialismo economico.

In aggiunta, è importante sottolineare che il neoliberismo si basa sul principio del *trickle down*, cioè come “economia del gocciolamento”, secondo cui aumentando la produttività e incrementando la ricchezza alle imprese e ai ricchi, i benefici goccioleranno verso il basso, cioè verso tutti i livelli della società (Soresi, 2020).

Ad esempio, riducendo le tasse ai ricchi, loro potranno investire maggiormente creando un ricircolo positivo verso la popolazione più povera.

Negli anni '90 lo slogan “Meno Stato, più mercato” racchiude l'idea di fondo dell'ideologia neoliberista.

1.3 LE MINACCE NEL MACRO-SISTEMA

Come precedentemente evidenziato, il neoliberismo è riuscito ad espandersi grazie anche ad un forte consenso popolare costruito attraverso numerosi canali di comunicazione.

Uno degli aspetti che ne ha favorito la legittimazione e la percezione come sistema necessario è stato il tema della “**libertà**”.

Infatti, i sostenitori del neoliberismo hanno voluto far credere che questo si fondasse sui valori come la dignità umana e libertà individuale, valori che sarebbero minacciati dagli interventi statali che sostituivano il libero arbitrio con decisioni collettive (Harvey, 2007). Per comprendere il contesto contemporaneo neoliberale è necessario analizzare a chi e cosa si riferisce questa nuova forma di libertà.

La vera forma di libertà del neoliberismo è ridotta a quella di mercato e di impresa, e le persone che possono essere definite tali sono coloro che hanno il potere, cioè le classi abbienti della società.

Polanyi (1978) afferma di come il neoliberismo ha creato da un lato la piena libertà di coloro che non hanno bisogno di veder crescere i propri redditi, il proprio tempo libero e sicurezza; e dall'altro una carenza di libertà per le persone che necessiterebbero far uso dei propri diritti per trovare protezione da coloro che detengono il potere.

Il neoliberismo consacra, nella sua teoria, la libera scelta dell'individuo e attribuisce ad esso, in un'ottica meritocratica, la completa responsabilità del suo successo o fallimento. Tuttavia, nella triste realtà, le persone non si trovano neanche nella posizione di poter scegliere di associarsi in sindacati e il neoliberismo si è dimostrato incapace di appianare le asimmetrie sociali; al contrario, tende ad aumentarle.

La libertà delle masse viene limitata a vantaggio della libertà di pochi (Harvey, 2007).

Polanyi (1978) definisce tutto ciò come *bad freedom*: la libertà (cattiva) degli imprenditori di sfruttare i lavoratori, di fare profitti esorbitanti senza prestazioni adeguate per la società e di utilizzare il progresso, ad esempio tecnologico, solo per fare profitto e non per il benessere della comunità.

Il libero mercato rappresenta un regime politico e sociale: non è qualcosa che sorge spontaneamente dagli esseri umani. È nato soprattutto perché il liberalismo lo ha richiesto

e questa richiesta è stata imposta dallo Stato. Quindi, il mercato è una struttura volutamente istituita e fatta rispettare per attuare gli obiettivi di un'ideologia neoliberale (Stark, 2018).

Infine, anche il tema della concorrenza, considerata una caratteristica fondamentale del libero mercato, non fa altro che portare inevitabilmente a dei monopoli e alla concentrazione della ricchezza verso l'alto, dato che l'élite economica, in realtà, non tollera alcun concorrente per il libero mercato stesso (Stark, 2018).

Se parliamo del libero scambio, non possiamo non porre l'attenzione ad un fenomeno che sta caratterizzando il profilo economico del nostro pianeta: vale a dire la **delocalizzazione**.

Molte aziende hanno spostato geograficamente le loro imprese o fabbriche produttive soprattutto verso paesi in via di sviluppo in Oriente, come per esempio India, Thailandia o Vietnam.

Questi luoghi presentano delle caratteristiche socio-politiche favorevoli per le persone che fanno parte di quella sempre più polarizzata e concentrata élite detenente di ricchezza (per esempio i vertici delle multinazionali, imprese commerciali, istituzioni finanziarie e banche).

In effetti, in tali paesi molto spesso le aziende non hanno da rispettare regole sulla tutela dei lavoratori o di standard ambientali, data l'assenza di tali normative.

Il costo della vita è più basso e la popolazione per cercare di migliorare la loro posizione economica è disposta a lavorare intensamente e duramente. Ciò consente alle aziende di sfruttare la forza lavoro presente ma con salari e costi di produzione nettamente più bassi. Nonostante il lieve miglioramento delle condizioni di vita dei cittadini dei paesi emergenti orientali; dall'altra parte del mondo, in occidente, la delocalizzazione ha provocato la sua deindustrializzazione e a una significativa riduzione del fabbisogno di forza lavoro. Ciò ha generato una condizione di precarietà, disoccupazione e incertezza (Soresi, 2020).

Uno dei principali fenomeni che caratterizza la nostra società è la **globalizzazione**; cioè quel processo di convergenza culturale che permette la condivisione e circolazione continua di culture, prodotti e ideologie.

Anche la globalizzazione ha favorito e sancito la diffusione della visione neoliberista,

seppur nascosta dietro la promessa di un miglioramento delle condizioni di vita per tutti. Questo processo è strettamente connesso alla delocalizzazione, poich ha permesso il movimento totalmente libero dei capitali e l'accessibilità di una manodopera mondiale (Chomsky, 2017) verso i paesi in via di sviluppo con le conseguenze descritte in precedenza.

Il risultato di questo processo è una sempre maggiore omogeneizzazione delle culture e una loro occidentalizzazione (Myers, 2010). L'Occidente si presenta come unico rappresentante del progresso umano.

Riprendendo le parole di Tiziano Terzani (1998), giornalista e scrittore, afferma proprio come l'Asia sia vittima di questo processo di occidentalizzazione: invece di cercare soluzioni 'asiatiche' ai suoi problemi, sta rinunciando progressivamente alla sua diversità per seguire il processo di modernizzazione occidentale, che Terzani paragona ad un cavallo di Troia.

La corsa al progresso e allo sviluppo soffoca la cultura locale: il materialismo e la corsa al denaro sta man mano allontanando dalle proprie tradizioni e modifica gli schemi valoriali. Terzani dice: "modernizzazione vuol dire occidentalizzazione, e con questo l'Asia perde definitivamente la coscienza di sé" (Terzani, 1998, p. 68). L'umanità perde la sua diversità e diventa passo dopo passo tutta uguale.

Un ulteriore aspetto che caratterizza la società contemporanea riguarda il ruolo delle tecnologie. Baldwin (2019) introduce il concetto di "Telemigrazione" per descrivere una forma di globalizzazione nettamente diversa da quella di fine Ottocento, resa possibile dallo sviluppo delle tecnologie, dell'informazione e della comunicazione (ICT).

Con l'evoluzione degli strumenti digitali, è emerso il modello della *Gig Economy*, caratterizzato dalla crescente richiesta di lavoro occasionale e impiego di tramite piattaforme digitali: il lavoro potrà essere svolto sempre più facilmente in modalità remota permettendo alle aziende di accedere a una forza lavoro globale. Ad esempio, un'azienda statunitense potrebbe assumere personale residente in Vietnam, andando a ridurre così i suoi costi complessivi dato i salari locali sono generalmente più bassi.

Le tecnologie trovano applicazione in vari ambiti e hanno indubbiamente agevolato il singolo in molteplici modi, ma non dobbiamo mai dimenticare dei risvolti negativi che queste hanno e potrebbero comportare per il nostro futuro.

Con la *digital transformation* nel mondo del lavoro si è iniziato anche a parlare di *disruptive innovation* (innovazione distruttiva): per sopravvivere e mantenere la propria competitività sul mercato, le aziende si trovano in una ricerca costante di innovazione, sia nelle modalità che nelle caratteristiche dei prodotti/servizi, al fine di stare al passo con i progressi e cambiamenti.

Questo fenomeno porta a mutamenti continui e di breve durata, distruggendo rapidamente ciò che esisteva prima con soluzioni sempre nuove e “innovative” (Soresi, 2020).

Inoltre, uno degli obiettivi principali della tecnologia è quello di emulare, e talvolta superare, le capacità umane.

Negli anni ‘90 la computerizzazione e robotizzazione hanno sostituito in maniera massiva lavori routinari e di manodopera.

In concomitanza, il settore terziario ha iniziato ad evolversi e crescere; ciò ha creato una situazione “cuscinetto” che ha permesso ai lavoratori che hanno perso il lavoro nel settore secondario (manifatturiero) di ricollocarsi rapidamente con la nascita di nuovi posti di lavoro.

La situazione nei giorni nostri è nettamente diversa, l’intelligenza artificiale ha il potenziale di sostituire professioni altamente qualificate, come traduttori, medici e giornalisti, ruoli un tempo considerati insostituibili.

Questo scenario potrebbe ridurre la necessità di forza lavoro, portando a una crescente frammentazione delle attività lavorative, poiché la digitalizzazione assorbe una parte sempre più consistente delle mansioni.

Secondo il World Economic Forum, nei prossimi decenni, un numero sempre più crescente di lavori saranno affidati alle macchine e tutto ciò è talmente veloce che non si avrà il tempo di pensare ad un ricollocamento del personale. Questa è la differenza sostanziale dagli anni ‘90 ad oggi.

Un esempio concreto in cui sta avvenendo questo processo è l’azienda svedese Klarna, specializzata nei pagamenti rateizzati per gli acquisti online.

Questa, ha annunciato, ad agosto 2024, che ha l’intenzione di sostituire molti dipendenti con dei chatbot (strumenti di intelligenza artificiale).

Guardando ai numeri, già nel 2023 l’azienda è passata da un totale di 5.000 dipendenti a 3.800. In particolare, la società afferma che i sistemi di intelligenza artificiale utilizzati eseguono il lavoro di 700 persone e il tempo medio di esecuzione del lavoro diminuisce

da undici a due minuti.

Inoltre, osservando al fatturato, l'amministratore delegato, Sebastian Siemiatkowski, afferma che il personale potrebbe perfino ridursi a 2.000 lavoratori entro il 2024 (Patella, 2024).

Per di più, il progresso degli strumenti informatici è sempre più impiegato come mezzo di controllo dei lavoratori e per monitorare le attività che svolgono.

Infine, considerando la riduzione dei posti di lavoro, le persone hanno sempre più timore di essere sostituite dai robot; ciò le porta a lavorare sempre più duramente (P. Moore, 2016), arrivando a forme di sfruttamento in ore e carichi di lavoro non indifferenti. Sono portati ad impiegare ogni energia che hanno a disposizione per dimostrare il loro valore (Soresi, 2020)

Infine, Hamann (2009) ha osservato come gli strumenti elettronici e il lavoro da remoto hanno fatto sì che le attività che prima venivano svolte in spazi definiti (come l'ufficio), ora possono essere portate ovunque e, soprattutto, a casa, uno spazio riservato al proprio riposo e tempo libero. I confini tra lavoro e vita privata stanno diventando sempre più permeabili e liquidi.

La visione neoliberista incentrata sulla massimizzazione del profitto e interesse individuale ci porta a porre la nostra attenzione anche ad un tema centrale nella nostra società: la **sostenibilità**.

Nel 2015, tutti i paesi membri delle Nazioni Unite hanno approvato i cosiddetti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile inclusi nell'Agenda 2030.

Questo quadro di riferimento è stato creato con l'obiettivo di costruire, entro il 2030, una società più sostenibile nelle sue tre dimensioni - sociale, economica e ambientale - con l'intento di affrontare e risolvere problematiche globali come la fame, la povertà, le disuguaglianze sociali e di genere, e il cambiamento climatico.

L'Agenda 2030 contiene 17 obiettivi che definiscono cinque aree di "importanza cruciale per l'umanità e il pianeta", che sono rispettivamente: le persone, il pianeta, la prosperità economica, la pace e la collaborazione. Furono adottati il 25 settembre 2015 con la risoluzione 70/1 dell'Assemblea Generale dell'ONU (ONU, 2015).

Dal punto della vista di sostenibilità ambientale, l'umanità sta attualmente vivendo uno stile di vita non sostenibile, esaurendo le limitate risorse naturali del nostro pianeta

(Soresi, 2020). È necessario un drastico cambiamento e revisione delle nostre abitudini. Ad esempio, molti paesi in via di sviluppo per seguire il principio della massimizzazione del profitto, hanno basato il loro sistema economico sullo sfruttamento e estrazione delle risorse minerarie dei loro terreni (Crouch, 2018). In questo modo si continuerà a dare importanza alla crescita economica a discapito degli impatti che questa può avere sul clima e sull'ambiente.

Per ciò che riguarda la sostenibilità sociale e economica, il neoliberismo ha portato una situazione di precarizzazione non indifferente.

L'obiettivo dell'agenda 2030 di garantire un lavoro dignitoso per tutti, ad oggi è critica. Secondo l'ILO (2015) solo il 26% dei lavoratori ha un lavoro stabile (cioè un contratto indeterminato), il restante hanno contratti di lavoro intermittenti che possono essere determinati, a chiamata o a progetto.

Queste forme contrattuali portano i lavoratori a vivere situazioni di insicurezza e precarietà data l'assenza di stabilità e garanzie. Tutto ciò può portare gravi conseguenze agli individui, che tratteremo più avanti.

Tra gli impatti negativi attribuibili alla visione neoliberista, che ostacolano la creazione di una società maggiormente sostenibile (da un punto di vista sociale e economico), emerge l'aumento delle disuguaglianze.

È noto e accettato anche da numerosi economisti che il neoliberismo ha comportato una crescente disuguaglianza nella maggior parte dei paesi. Un'analisi condotta dall'economista italiano Andrea Cornia, nei primi anni 2000, ha rivelato che la disuguaglianza è aumentata in due terzi dei 73 paesi esaminati, nel periodo compreso tra gli anni '50 e gli anni '90 (Cornia, 2003).

L'ILO (International Labor Organization) ha affermato che le disuguaglianze tra il 1990 e 2000 sono incrementate in 16 su 20 paesi industrializzati e ricchi, e in 41 su 64 paesi in via di sviluppo (ILO, 2008).

In una società all'interno della quale la ricchezza si polarizza sempre di più nelle mani di pochi abbienti e la maggior parte dei lavoratori vive in un contesto competitivo e caratterizzato da lavoro precario, aumentano sempre di più le disparità economiche e sociali: le prime riguardano differenze nelle possibilità materiali (come reddito e proprietà privata), le ultime interessano le disparità nell'accesso dei servizi fondamentali (come sanità e istruzione) e possibilità di usufruire di un'ambiente di vita sicuro e pulito (Soresi,

2020). Ricordiamoci della privatizzazione dei servizi pubblici e come l'accesso a questi diventi conseguentemente più costoso e per pochi privilegiati.

1.4 LE CONSEGUENZE PER I SINGOLI LAVORATORI

“Let fall those who must fall. Such is the jungle of economic life. A jungle of savage beasts, where he who can kill the one next to him, kills him” (Green, 1995: 155).

Ad oggi possiamo affermare che il neoliberismo ha fallito nel generare una crescita economica universale; infatti, David Harvey (2007) conferma che la trasformazione e crescita dei capitali (in mano ai più ricchi), ad oggi, è possibile solo grazie all'alto sfruttamento dei lavoratori e dalle industrie.

Il neoliberismo, nella sua teoria, enfatizza la libertà individuale e privata. Nonostante ciò, nella pratica, non ha fatto altro che promuovere restrizioni del comportamento umano da un lato e la mercificazione delle relazioni sociali dall'altro.

Ha minato i diritti sociali (dall'istruzione, alle pensioni, alla sicurezza sociale, alla sanità e altro) che generazioni di uomini e donne hanno lottato per ottenere (Rachleff, 2006).

Tutto questo sistema sta avendo conseguenze disastrose oltre che per il pianeta anche per i singoli individui e lavoratori.

Per questa ragione in questo paragrafo verranno discusse le minacce e i risvolti negativi del neoliberismo sulla nostra società, focalizzandoci sulle conseguenze che queste hanno sulle singole persone.

Un primo aspetto da considerare con particolare attenzione è la **mercificazione**.

Attraverso il trend attualmente presente, in cui si privilegia la privatizzazione in una società deregolamentata, i beni e servizi di base per la popolazione sono sempre di più considerate delle merci con un'etichetta e un costo; accessibile solo per coloro che possono permettersi di pagare quel prezzo.

Limitando i servizi sociali forniti dal governo in materia di istruzione, assistenza sanitaria e simili, i lavoratori sono costretti ad acquistare questi beni indispensabili in modo da assicurarsi una vita sicura e dignitosa (mercificazione). Nel caso in cui non potessero permetterseli, saranno costretti a lavorare più ore per comprare ciò che è necessario al

fine di avere una vita di qualità (Rachleff, 2006).

Per fare un esempio, nell'era del neoliberalismo, negli Stati Uniti, i lavoratori hanno perso il 20% della loro paga netta aggiungendo 160 ore al loro anno lavorativo medio, e per permettersi servizi indispensabili sono costretti a consumare alcuni dei beni che potrebbero aver conservato negli anni. Così, nel 2005, le famiglie americane hanno speso 600 miliardi di dollari dei loro risparmi (Rachleff, 2006).

Ricordiamo anche che, limitando il potere dei sindacati, i datori di lavoro hanno avuto la libertà di ridurre i salari e i benefici ai lavoratori, cercando, però, di aumentare la produttività.

Infatti, l'ideologia neoliberista e il principio di mercificazione, hanno portato a considerare le persone e le loro risorse, nei posti di lavoro, con una logica **strumentale**: i lavoratori diventano un mezzo e uno strumento per generare profitto e raggiungere gli obiettivi organizzativi. Le persone sono considerate dei massimizzatori razionali di utilità (Harvey, 2007).

In linea a ciò, il neoliberalismo è intrinsecamente un'ideologia **individualistica**. Si presuppone che ogni persona sia focalizzata su sé stessa e cerchi di ottimizzare i propri risultati.

L'individualismo non riguarda solo la libertà di perseguire i propri obiettivi e desideri, ma anche la responsabilità personale delle proprie scelte e del proprio benessere.

Nel contesto neoliberista, ci si aspetta quindi che gli individui siano autonomi e si occupino di assicurare la propria salute, ricchezza, istruzione, capacità lavorativa, successo e tutti gli altri aspetti della loro vita (Oyserman, 2002).

Come abbiamo già affermato, si vuole far credere che il lavoratore di oggi abbia la possibilità di reinventarsi e la libertà di stabilire come plasmare la propria vita e carriera (Bauman, 2000). Tuttavia, se compie decisioni sbagliate, perde questa libertà di scelta; una mossa sbagliata può privarlo di tale opportunità, portandolo verso la disoccupazione o impieghi precari per un totale suo errore.

Come abbiamo detto in precedenza, l'elevata **concorrenza** tra le organizzazioni sul mercato, impone alle imprese di essere gestite in modo tale da mantenere un adeguato

livello di competitività (ad esempio, aggiornandosi costantemente con le tecnologie più avanzate).

I lavoratori entrano nello stesso circolo vizioso: essere competitivi sul mercato del lavoro. Il risultato di ciò è che i dipendenti non si concentrano né sull'essere qualificati in uno lavoro né al proprio processo di crescita, per soddisfare le esigenze intrinseche e personali di sviluppo (Bal, 2017); ma, cercano di prevalere sugli altri assicurandosi i migliori posti di lavoro e di carriera. L'obiettivo è costruire CV competitivi per essere più occupabili e desiderabili di altri (Lazzarato, 2009).

Le relazioni sociali perdono la componente affettiva: le persone sono in concorrenza tra di loro, oppure, seguendo il principio di mercificazione, prediligono rapporti che possono portare ad un vantaggio utilitaristico personale.

La competizione ha preso il posto della solidarietà; a tal punto che anche le associazioni e istituzioni sociali sono state trasformate in aziende.

Gli utenti dei servizi sociali sono stati progressivamente identificati come clienti, considerandoli come essi stessi responsabili delle cause delle loro difficoltà e di trovare una soluzione ai loro problemi.

Tuttavia, il termine cliente risulta inadeguato nei contesti di assistenza sociale dato che ci si riferisce a persone bisognose e vulnerabili, incapaci di affrontare autonomamente le proprie problematiche: ad esempio, persone con problemi psico-sociali che non hanno per loro libera scelta.

Anche il lavoro sociale segue la logica della massimizzazione del profitto: la relazione con un paziente/utente viene mercificata e si punta esclusivamente a gestire il caso nel modo più efficiente e rapido possibile (Stark, 2018).

È importante tornare a dare importanza primaria alla solidarietà e ricordarsi che il lavoro sociale è un servizio che richiede l'adozione di standard che dovrebbero essere definiti dai professionisti del settore e non da economisti. I clienti sono esseri umani e non prodotti, e che le prestazioni nel campo del lavoro sociale non possono essere trattate come merci standardizzate (Staub-Bernasconi, 2007).

Per continuare, si desidera richiamare l'attenzione sull'obiettivo 8 dell'agenda 2030, il quale mira a raggiungere “[...] un’occupazione piena e produttiva, ed un lavoro dignitoso per tutti”.

Il lavoro permette lo sviluppo di un'identità professionale dove noi ci riconosciamo.

Consente la soddisfazione di alcuni bisogni fondamentali, come: il bisogno di sopravvivenza, di potere, di autodeterminazione e di instaurare relazioni sociali sane (Blustein, 2008).

Come detto in precedenza, il mercato del lavoro attuale è caratterizzato da un alto tasso di **precarizzazione**.

Sempre più lavoratori sono posizionati come occasionali e temporanei. Ad esempio, Barbara Bowen ha evidenziato che il 70% delle nuove posizioni lavorative, create nel settore dell'istruzione negli Stati Uniti, sono caratterizzate da contratti temporanei e part-time.

Un ulteriore fattore da tenere in considerazione è che le aziende assumono persone attraverso l'outsourcing internazionale: quindi esternalizzando il lavoro in modalità essenzialmente remota in altri paesi.

La Commissione europea (2005) descrive il lavoro precario attraverso questi 4 elementi:

1. Salario insufficiente o remunerazione discriminante;
2. Insicurezza in merito alla continuità del rapporto di lavoro;
3. Deterioramento del rapporto di lavoro e vulnerabilità dei lavoratori in termini di ore e intensità di lavoro, salute e sicurezza;
4. Riduzione della protezione sociale.

In uno studio longitudinale (2014-2016) portato avanti da Urbanaviciute et al. (2020) ha indagato le dinamiche dell'insicurezza lavorativa, nel corso di due anni, di 779 impiegati svizzeri impegnati in diversi lavori in settori differenti.

È emerso che i livelli medi diinsicurezza lavorativa sono risultati più alti tra i dipendenti appartenenti al gruppo più precario. Questo gruppo era caratterizzato da due indicatori: una bassa percezione della propria occupabilità e alte difficoltà finanziarie.

Inoltre, il cambiamento lineare medio all'interno del gruppo più precario ha mostrato un trend in aumento, nel corso del tempo, dell'insicurezza lavorativa. Al contrario, i dipendenti in situazioni più favorevoli (ovvero, coloro che appartenevano a profili parzialmente precari o non precari) hanno riportato una crescita meno marcata dell'insicurezza lavorativa.

È stato studiato come la condizione di precarietà può generare nelle persone effetti dannosi a livello personale, professionale e sociale.

Ad esempio, sono state rilevate correlazioni positive tra la percezione di insicurezza lavorativa e rischio cardiovascolare, depressione, ansia, consumo di sostanze (come alcol) e suicidio (Mousteri, 2020).

La precarietà ostacola lo sviluppo individuale.

Da un punto di vista personale, l'identità professionale entra in crisi e l'individuo è portato ad avere basse speranze per il suo futuro. Infatti è stato dimostrato come questa condizione sia correlata a notevoli difficoltà a formulare piani e progetti futuri sia professionali che personali (Luijk, 2018).

A livello sociale, invece, le relazioni peggiorano, essendo il lavoro un mezzo per sentirsi integrato in una comunità (Soresi, 2020), e la persona percepirà minor supporto sociale e una maggior tendenza a sentirsi isolata (Evans, 2009)

Inoltre, nell'ambiente di lavoro la percezione di insicurezza e instabilità non permette d'instaurare relazioni sociali sane e stimolanti dato che la competizione e rivalità aumentano esponenzialmente: l'altro è visto come un collega che se fa meglio di me potrebbe prendere il mio posto (Soresi, 2020).

In aggiunta, è stato dimostrato che se questa condizione si protrae per un periodo di tempo esteso, la precarietà può fungere da fattore di stress cronico portando alla cosiddetta "sindrome del lavoro precario": i quali sintomi possono essere ansia, insonnia, frustrazione e depressione. Circa l'80% delle persone in condizione di precarietà e insicurezza lavorativa ne soffrono (Soresi, 2020).

È importante tenere in considerazione che per i giovani che nascono in ambienti svantaggiati sarà per loro più difficile uscire dalla condizione di precarietà; infatti, è stato dimostrato che coloro che crescono in contesti familiari agiati, dedicano più tempo nella propria educazione e rimandano il matrimonio e la genitorialità; diversamente dai giovani che nascono in contesti precari e con problemi economici, tendono ad abbandonare prematuramente la scuola per la ricerca di un lavoro, molto spesso precario, e a diventare genitori molto presto, andando così a mantenere la loro condizione svantaggiata, mantenendo il cosiddetto ciclo di deprivazione (Frank, 2014).

Come detto in precedenza, tutto ciò ha provocato un aumento esponenziale delle

disuguaglianze.

Infatti, negli Stati Uniti, 47 milioni di uomini, donne e bambini non hanno un'assicurazione sanitaria, un terzo delle aziende che impiegano 200 o più lavoratori non forniscono benefici sanitari ai dipendenti e solo un lavoratore su quattro ha ricevuto una pensione (Rachleff, 2006).

Le disuguaglianze possono portare ad una serie di conseguenze negative per le persone, come:

- Aumenta la probabilità delle persone di entrare in una condizione di povertà: queste potrebbero essere maggiormente esposte a stili di vita nocivi come consumo di alcool, una cattiva alimentazione e fumo;
- Problemi di salute: Sapolsky (2019) ha studiato che vivere in costante stress è correlato con forme di infiammazione cronica (tramite l'esposizione prolungata dell'ormone dello stress, il cortisolo), il che può facilitare l'insorgere di malattie come ipertensione arteriosa, Alzheimer e problemi cardiaci. Inoltre, Farah (2018) ha mostrato come anche i bambini che vivono in famiglie con condizioni di vita svantaggiate mostrano una corteccia prefrontale più sottile e controllano meno gli impulsi. Per di più, tendono a prendere scelte che portano a dei vantaggi immediati e ad avere difficoltà a posticipare la ricompensa;
- Conseguenze sociali: le persone tendono a giudicare i disoccupati con una visione stereotipata, cioè come coloro che non si sono impegnati abbastanza e che vivono sfruttando le risorse sociali e statali (Volpato, 2019);
- Conseguenze psicologiche: Chou et al. (2016) hanno affermato come le persone che vivono in situazioni precarie hanno maggiori probabilità di sperimentare stress cronico, essere costantemente preoccupati per la sopravvivenza propria e della propria famiglia, sentirsi scoraggiati, umiliati e esclusi. Inoltre, tendono a focalizzare la loro attenzione su cosa manca nella loro vita e di cosa avrebbero bisogno nell'immediato (Shafir, 2013).

Inoltre, Volpato (2019) parla di come le disuguaglianze portino alcune volte all'oggettivazione delle persone più deboli: cioè trattarle non come esseri umani ma come oggetti da sfruttare e denigrare.

La disuguaglianza porta con sé discriminazioni importanti; in particolare, come abbiamo già affermato, si tende a giudicare gli altri (soprattutto i più deboli e vulnerabili)

utilizzando pregiudizi e stereotipi. La ricerca mostra come le persone soggette a discriminazione tendono ad essere percepite: (1) sia come calorose ma meno competenti, favorendo relazioni paternalistiche, sia (2) competenti ma meno calorose, provocando invidia e ulteriori discriminazioni dato che sono percepite come dei nemici (Soresi, 2020).

In un mondo in cui la stabilità e sicurezza lavorativa manca per la maggior parte dei lavoratori, la parola che più rappresenta ciò che cercano le aziende è **flessibilità**.

Tutto è reso flessibile: ciò vuol dire che i lavoratori si rendono sempre più disponibili per lavorare ad ogni ora e giorno.

Ricordiamo che le aziende, con la digitalizzazione e robotizzazione, modificano costantemente i loro processi produttivi in nome di una crescente innovazione e competizione sul mercato. Da ciò ne consegue una crescente richiesta di flessibilità ai lavoratori.

Nello specifico, parliamo di flessibilità (Soresi, 2020):

- Numerica: riguarda le variazioni del numero dei lavoratori in base alla domanda;
- Funzionale: le mansioni vengono destrutturate e frammentate;
- Temporale: modificare la quantità di ore lavorative a seconda delle necessità del mercato;
- Salariale: modificare la paga dei lavoratori;
- Geografica: forza lavoro spostata ed esternalizzata in altri paesi.

Oltre a ciò, questo clima caratterizzato da continui mutamenti richiede alle persone continue transizioni e di reinventarsi costantemente. Il loro futuro personale e professionale viene costantemente ri-organizzato e ri-ideato.

Per questa ragione, ai lavoratori viene richiesta alta flessibilità anche nel trovare nuove strategie per fronteggiare tali cambiamenti senza intaccare la qualità della loro vita.

Un tale contesto può avere delle ripercussioni anche sui singoli individui: infatti, Sugarmann (2015) dichiara che il neoliberismo sta corrodendo il carattere e la personalità dei lavoratori.

Il lavoro, che oltre a garantire una sicurezza e un'identità, dovrebbe rappresentare una vocazione e consentire lo sviluppo personale, raggiungibile attraverso una carriera lavorativa desiderata.

Il lavoro dei nostri nonni o genitori, cioè quell'occupazione stabile e che rimane tendenzialmente la stessa per tutta la vita, è ormai un ricordo lontano.

Sennett (1998) afferma che ormai le persone devono aspettarsi circa undici cambiamenti professionali e che molti curriculum sono composti da progetti e contratti lavorativi di breve durata. L'autore parla di "capitalismo flessibile" per parlare di come i lavoratori sono incoraggiati ad essere adattabili, a rispondere rapidamente a cambiamenti imprevisti e a vivere in una condizione di costante assunzione di rischi.

Viene richiesta ai lavoratori alta flessibilità tradotta in lavorare più di 40 ore a settimana, essere multitasking (che può essere facilmente interpretato come la necessità di far svolgere il lavoro di tre persone a una sola) e avere una costante valutazione sulle proprie prestazioni (management by objectives).

Nell'era del neoliberismo, le aziende offrono la libertà di usufruire rapporti di lavoro e di orari flessibili (Dóci, 2018). L'enfasi sulla flessibilità vuole essere fatta interpretare come un'opportunità per i lavoratori di modellare le proprie vite liberamente, quando in realtà, come Sennett (1998) afferma, tutto ciò è solo un nuovo modo per controllarli.

Inoltre, l'autore (1998) ipotizza che un tale ambiente può avere delle serie ripercussioni sulla personalità degli esseri umani.

La personalità dell'individuo è composta da quelle caratteristiche personali, sociali e valoriali che le persone ritengono importanti e con cui verrebbero essere valutate dagli altri. È ritenuta stabile nel tempo, confermata grazie alle relazioni sociali e dal raggiungimento dei propri obiettivi nel lungo periodo.

Sennett si chiede però "Come si possono raggiungere obiettivi a lungo termine in un'economia orientata al breve termine? Come possono essere mantenuti i legami e gli impegni reciproci quando viviamo in una società costantemente frammentata e continuamente riprogettata?" (1998, p. 10).

È stato dimostrato che una tale società incide negativamente sullo sviluppo personale e sulla costruzione di un'identità individuale e professionale coerente (Blustein, 2016).

La **libertà individuale** è sempre stata al centro del pensiero neoliberale come valore fondamentale. Infatti, viene fatto credere che sia assicurata dal libero mercato e dalla deregolamentazione.

Al centro di questa fantasia c'è l'idea che il neoliberismo sia l'esclusivo custode della libertà, difendendola dallo stato interventista e regolatore. Precisamente, il ruolo dello Stato è garantire il libero mercato e che questo sia ben funzionante (Harvey, 2007).

Viene offerta all'individuo l'indipendenza di affermarsi nella società, di competere con gli altri e di realizzare i propri interessi.

In questo modo, il neoliberismo fa sì che individualizzazione, competizione e strumentalità si presentino come strumenti attraenti e desiderabili, in quanto promuovono la libertà (Dóci, 2018).

Tuttavia, il prezzo che l'individuo deve pagare è di accettare la totale responsabilità del proprio lavoro e benessere: essere "l'imprenditore di sé stesso" e "architetto della propria fortuna" (Stark, 2018).

Se la persona non riesce a farcela, è un suo fallimento personale dato che, a livello individuale, tutti hanno accesso alle medesime informazioni per produrre risultati efficienti.

La **meritocrazia** è definita come quell'idea che il merito e il talento devono essere il giudizio di base con cui le persone sono premiate nella società e nel posto di lavoro (Saad-Filho, 2015). Le persone si meritano la ricompensa e il successo quando questo è il risultato del duro lavoro e di una mente intraprendente: ovvero quando si riescono ad usare in modo efficiente le risorse che la società offre.

Così, l'idea di meritocrazia si riferisce alla convinzione che tutte le persone ottengono quello che meritano (Littler, 2013).

Ricordiamoci che nel neoliberismo, le persone possono sentirsi soddisfatte e felici quando creano un progetto imprenditoriale di buona riuscita e di successo (Binkley, 2013).

La ricerca mostra che l'effettiva meritocrazia è largamente assente nella società contemporanea (Littler, 2013) e, le idee che stanno alla base, sono una fantasia.

Dobbiamo tener conto che attualmente le risorse non sono distribuite in maniera equa (Littler, 2013), ma sono sempre più riunite ai vertici.

Le diverse condizioni di partenza e le differenze strutturali (ovvero il capitale sociale, economico, ambientale e culturale, che viene ereditato e non scelto dall'individuo) non vengono prese in considerazione (Burke, 2013).

Si sta perdendo la consapevolezza che le difficoltà delle persone sono un prodotto di qualcosa di più della loro scelta individuale: ciò comprende l'accesso alle opportunità, il

modo in cui queste vengono rese disponibili, la capacità di approfittare delle occasioni offerte, e una serie di fattori riguardanti le storie personali, le esigenze e i contesti ambientali della vita.

Tutto ciò riprende il Darwinismo sociale e la sua Teoria Evolutiva secondo cui le persone sono in competizione e coloro che sono maggiormente capaci di adattarsi ai cambiamenti dell'ambiente, utilizzando efficacemente le loro risorse e conoscenze, sopravvivranno, a discapito dei più deboli (Tienken, 2013; Hayek, 1971).

In ottica neoliberale, la selezione naturale è tra coloro che sono in grado di avere successo nel posto di lavoro e coloro che non sono in grado di farlo. Quest'ultimo gruppo sarà considerato perdente perché debole di non essere riuscito ad utilizzare efficientemente le sue opportunità: così, sarà costretto a condizioni di lavoro precarie, lavoro temporaneo, insicurezza, retribuzione bassa e poche opportunità di sviluppo e supporto.

La persona è demeritevole per colpa sua e la sua condizione è considerata legittima, a tal punto che anche il "perdente" crederà che la sua posizione svantaggiata sia giusta.

Le forme di welfare state, socialismo e collettivismo sono demonizzate, dato che chiedere la giustizia sociale andrebbe a limitare il diritto della libera proprietà privata (Stark, 2018).

Altruismo e solidarietà sono viste come valori di poca importanza e istinti primitivi (secondo Darwin sono addirittura una ribellione contro la vera natura dell'uomo).

Viviamo in una società in cui i tradizionali ideali di cittadinanza e impegno verso gli altri sono stati sostituiti da semplici interazioni di individui considerati unità economiche, finalizzate alla realizzazione personale e al perseguimento di obiettivi utilitaristici e monetari (Hickinbottom-Brawn, 2013).

Questo sistema porta a legittimare le ingiustizie sociali e lo sfruttamento: viene fatto credere che in un'ambiente competitivo, ma giusto, è normale che ci siano vincitori e perdenti. Questi ultimi sono un 'prodotto' necessario per garantire il libero mercato e la giusta concorrenza.

Lo Stato e le aziende sono scaricate da qualsiasi responsabilità sociale e il tasso sempre più crescente di disoccupazione e di povertà sono solo effetti collaterali e minoritari del libero mercato.

Il risultato finale è che per essere vincitori bisogna essere individualisti e orientati agli obiettivi e agli strumenti.

La società neoliberista incide in molti settori, rischiando di influenzare e cambiare la visione e i valori con cui portare avanti le proprie attività lavorative, a volte anche quelle che si occupano dello sviluppo e benessere delle persone.

Due esempi riguardano il campo dell'ALE (Adult Learning Education) e della psicoterapia: due campi fondamentali per la crescita e la salute degli esseri umani.

Uno studio qualitativo comparativo di Cennamo et al. (2024) ha esaminato 32 professionisti del settore della formazione degli adulti in Austria, Scozia e Sud Tirolo (Italia) per comprendere come affrontano le sfide e i cambiamenti sociali provocati dall'ideologia neoliberale, in particolare quelli contrari ai loro valori.

I partecipanti hanno descritto i cambiamenti sociali come influenzati dalla cultura neoliberista, percependo un "costo emotivo" che mette in discussione la loro pratica educativa. Hanno attuato azioni per contrastare queste pressioni, basandosi su una comprensione olistica dell'apprendimento umano e sulla creazione di alleanze professionali. La loro pedagogia è fortemente relazionale e comunitaria, in netto contrasto con l'individualizzazione e la concorrenza.

La pratica educativa è guidata da valori come la giustizia sociale e la solidarietà, opponendosi all'ideologia neoliberale che relega gli studenti a un ruolo passivo. I professionisti hanno enfatizzato l'importanza della compassione, dell'impegno genuino e dell'azione come agenti di cambiamento, promuovendo un approccio incentrato sulla vita e sul benessere degli studenti.

I partecipanti hanno sostenuto che l'apprendimento deve coinvolgere l'intera persona, corpo e mente. Nonostante le pressioni finanziarie, hanno resistito a una visione economicista della loro pratica, evidenziando l'importanza della sostenibilità e della custodia ambientale. In tutti e tre i casi, l'educazione è vista come un'opportunità per sviluppare una critica costruttiva della realtà esistente, favorendo un dialogo profondo tra partecipanti e operatori.

L'ideologia neoliberista è talmente tanto intrinseco nella società che ha influenzato negli anni anche il mondo della psicoterapia.

Questa teoria è sostenuta da Hickenbottom-Brawn (2013): l'autore afferma che la diagnosi di alcuni disturbi psicologici, come l'ansia sociale, vengono attribuiti a cause interne agli individui, enfatizzandoli come i soli responsabili della loro condizione.

Seguono la stessa logica anche i trattamenti, che possono consistere in metodi di auto-sorveglianza o auto-gestione.

Non vengono mai prese in considerazione le difficoltà, le contraddizioni e i pericoli che scaturiscono dal contesto e dalle istituzioni neoliberiste, alle quali gli individui sono obbligati a partecipare e attraverso cui sono costretti a vivere.

In conclusione, è importante sottolineare che l'idea di un mondo diverso è possibile, come afferma Peter Rachleff (2006): secondo l'autore per contrastare il neoliberismo bisogna prima di tutto essere consapevoli e conoscere il 'nemico'. È necessario sapere cosa ha portato il neoliberismo ad essere così forte e conoscere il suo reale funzionamento.

Con la consapevolezza della sua pericolosità è possibile costruire un movimento di resistenza globale: Rachleff (2006) afferma *“la mia speranza è che gli attivisti collochino le lotte individuali per la giustizia nel loro contesto universale e cerchino modi e mezzi per costruire solidarietà [...], non in un futuro utopico, ma nel qui ed ora. Sebbene il capitalismo neoliberale cerchi di impartire la sua invincibilità alle lotte per la giustizia dei lavoratori attraverso il controllo sui media e sull'istruzione, gli attivisti devono [...] comunicare con precisione che la resistenza dal basso è possibile e le lotte specifiche possono espandersi in un movimento di massa globale per creare una rivoluzione propria”*.

CAPITOLO 2 - I GIOVANI LAVORATORI

2.1 IL MERCATO DEL LAVORO PER I GIOVANI

Le trasformazioni dell'ultimo secolo, quali globalizzazione, progresso tecnologico, crisi economiche e cambiamenti climatici, hanno causato drastici mutamenti nel mondo del lavoro rendendo le carriere lavorative sempre più imprevedibili e incostanti.

Il lavoro temporaneo ed il mercato flessibile e liquido, portano i giovani ad affrontare numerose sfide nonché involontarie e continue transizioni di carriera. Trovare lavoro diventa un processo sempre più complesso e competitivo.

Anche la società dovrà fronteggiare nei prossimi anni complessi fattori di rischio, secondo i risultati della Global Risk Perception Survey del 2024 i maggioritari saranno: la disinformazione, la polarizzazione sociale e mancanza di opportunità, inflazioni e crisi economiche (WEF, 2024). Questi elementi incidono necessariamente sul mercato del lavoro e come i giovani si approcciano a questo.

Partendo dalla situazione economica attuale, sappiamo che dal 2007 stiamo vivendo in un periodo di terribile crisi finanziaria. Si stima che, al suo culmine, questa crisi abbia provocato un aumento di 80 milioni di disoccupati in tutto il mondo e la disoccupazione rimane ancora molto elevata in molti paesi, anche i più ricchi.

In Europa, è ancora circa al 12% ed in paesi come la Spagna e la Grecia, è molto più alto. Infatti, risulta triplicata la disoccupazione in queste due nazioni dal periodo pre-crisi (circa all'8%) al 2014 (rispettivamente 27% in Grecia e 25% in Spagna).

Continuando a guardare ai dati, nel 2019 in Italia il 22,2% della fascia di popolazione tra i 15 e i 29 anni erano NEET (Not in Education, Employment and Training), ossia individui che non lavorano e non frequentano corsi di istruzione (Pennoni, 2022).

Nel 2020, un totale di 267 milioni di giovani tra i 15 e i 24 anni in tutto il mondo (che rappresentato il 22% di tale fascia) non avevano né un lavoro, né un'istruzione o formazione (ILO, 2020)

Anche il tasso di disoccupazione giovanile che riguarda coloro che sono disponibili a lavorare e in ricerca attiva, secondo i dati ISTAT, nel luglio 2024 è pari al 20,8%.

Dobbiamo porre attenzione a come leggere i dati: nonostante il tasso di disoccupazione giovanile è in calo negli ultimi anni, L'ILO tramite il Global Employment Trends for Youth (2024) risalta degli elementi importanti da tenere in considerazione: (1) il tasso di NEET nei giovani è in contrasto aumento, (2) i giovani hanno difficoltà ad ottenere un lavoro dignitoso e (3) i lavori sicuri e formali risultano riservati ai giovani lavoratori con reddito alto o medio-alto andando a mantenere le disuguaglianze economiche già esistenti.

Ritengo importante tenere conto che, come ci fa notare Ha-Joon Chang (2015), questi dati possono essere alquanto ingannevoli anche per ulteriori due motivi principali:

1. Molte persone lavorano con un contratto part-time (che non rientrano nelle statistiche dei disoccupati) non perché lo vogliono ma perché non riescono a trovare un lavoro a tempo pieno;
2. Non vengono conteggiate tutte quelle persone che hanno rinunciato a trovare un lavoro. Per essere considerato disoccupato (e conteggiato nelle statistiche) occorre aver presentato una candidatura ad un lavoro nelle ultime quattro settimane.

Se venissero contate anche queste due categorie di individui, le percentuali sarebbero più alte.

Secondo la nostra Costituzione, l'Italia è una repubblica fondata sul lavoro e tale è considerato uno degli elementi centrali della nostra società e della vita dei singoli individui.

Come abbiamo affermato nel precedente capitolo, il lavoro oltre a consentire all'uomo di partecipare allo sviluppo socio-economico globale, rappresenta uno strumento per dimostrare i propri talenti e abilità, per arricchire l'identità personale ed un mezzo di soddisfazione e realizzazione (Soresi, 2020).

Ciò che è necessario, è un cambiamento che punta al ben-essere del lavoratore e del pianeta e non più al ben-avere (Bartolini, 2010). In linea con l'Agenda 2030 è necessario creare posti di lavoro inclusivi e sostenibili. Le aziende, ma anche il mercato del lavoro globale, dovrebbero avere sempre più a cuore la salute dei lavoratori e del pianeta dando maggiore importanza agli aspetti umani e relazionali comprendendo davvero quali sono i desideri e i valori delle persone.

Abbiamo anche già constatato che la società è sempre più mercificata: il lavoro, i servizi e gli individui sono considerati delle merci e degli strumenti per massimizzare il profitto. Un esempio emblematico di queste dinamiche è costituito dall'esperienza di stage (Nasi, 2021): tali tirocini rappresentano per i giovani un'occasione per acquisire esperienza sul campo e muovere i primi passi all'interno nel mondo del lavoro.

Tuttavia, il problema sorge nel momento in cui lo stage non prevede un contratto formale, perciò non garantisce nessun benefit o welfare aziendale, nonché gli elementi più essenziali come giorni di ferie, congedi per malattia, permessi o uno stipendio (in quanto, nei casi più fortunati viene retribuito con un mero rimborso spese).

Molte aziende sono arrivate a sfruttare lo stage per incrementare forza lavoro disponibile riducendo notevolmente i costi: infatti, anziché assumere un dipendente stabile, le attività (anche altamente qualificate) vengono affidate a rotazione a tirocinanti diversi.

Questa situazione rappresenta perfettamente una chiara mercificazione delle persone e riflette come i giovani siano sempre più costretti a vivere in una costante precarietà normalizzata, che ritarda sempre più la possibilità di costruire una vita autonoma e indipendente.

Ricordiamoci che un'economia moderna e competitiva, che sia veramente al servizio delle persone e non del mero profitto, può essere raggiunta in primis con un lavoro di qualità: serve investire nella formazione e nel capitale umano (Nasi, 2021).

Il contesto instabile e soggetto a continui cambiamenti non aiuta di certo a motivare coloro che iniziano a muovere i primi passi nel mondo del lavoro.

Infatti nel 2020, il 38% dei giovani di tutto il mondo tra i 18 e 29 anni è incerto nei confronti delle proprie prospettive di carriera e il 16% prova paura nei confronti di esse (ILO, 2020).

Inoltre, è stato dimostrato che le percezioni dei giovani verso le esperienze lavorative dei genitori, influenzeranno significativamente le loro credenze e attitudini future sul lavoro. A sostegno di ciò, Barling et al. (1998) hanno confermato come le insicurezze lavorative e i licenziamenti dei genitori, predicono significativamente le credenze lavorative nei figli, quali alienazione e cinismo.

Dagli anni 2000, molti attuali giovani lavoratori possono aver vissuto situazioni in cui hanno visto genitori perdere il lavoro da parte di aziende che non avevano più bisogno di

loro. I loro atteggiamenti futuri possono riflettere questo senso di tradimento e scetticismo verso il lavoro (Zemke, 2000).

Le nuove generazioni hanno visto i propri genitori fare grandi sacrifici per la propria occupazione, a cui hanno dedicato tanto impegno e tempo, senza a volte nessun beneficio diretto e immediato. I giovani hanno sempre meno la volontà di mettere in atto gli stessi sacrifici per il lavoro, dato che le attività extra-lavorative e le relazioni sociali sono sempre più centrali: molti autori hanno evidenziato come si affronti sempre di più, nei giovani, il tema del “lavorare per vivere” o “vivere per lavorare” (Zemke, 2000; O’Brien, 1990).

È necessario considerare come i ragazzi d’oggi hanno come priorità il benessere della propria persona, privilegiando aspetti come l’equilibrio vita-lavoro e una cultura organizzativa inclusiva.

Come afferma Paolo Boccardelli (2014), non dobbiamo pensare a una perdita di valore attribuita al lavoro ma semplicemente a una nuova visione di esso.

Il lavoro è solo una parte del percorso di crescita e sviluppo che i giovani desiderano per sé stessi: deve essere arricchente, non solo dal punto di vista economico, ma proprio come esperienza formativa in cui si imparano nuove competenze e abilità (“*Learning by doing*”).

I giovani, rispetto al passato, sanno che non resteranno nella stessa azienda tutta la vita ma soprattutto, essendo il mercato del lavoro così mutevole, che non svolgeranno la stessa mansione per sempre. Per questa ragione, sono sempre più aperti ad apprendere e formarsi continuamente durante la propria vita (“*life-long learning*”).

Un esempio emblematico riguarda la Generazione Z, cioè quella fascia di popolazione composta dai cosiddetti nativi digitali che sono nati e cresciuti nel pieno progresso tecnologico e degli strumenti digitali.

La classificazione degli appartenenti a questa generazione non è ancora pienamente condivisa. Infatti, alcuni autori includono persone nate dal 1990 (Tulgan, 2013), altri comprendono tutti gli individui nati dall’anno 2000 (Bennett, 2012). In ogni caso la maggior parte delle definizioni comprende la popolazione nata all’incirca dal 1996 al 2013.

Gli strumenti digitali permettono ai giovani di essere connessi con il mondo intero e di accedere a una grande quantità di informazioni.

Essere a contatto, con così tanta facilità, con realtà culturali diversificate permette alla Generazione Z di dare importanza a elementi come inclusione e uguaglianza (Lanier, 2017). Schorth (2019) afferma proprio come questa generazione sia la più diversificata a livello etnico, la più istruita e più dedita ai movimenti di giustizia sociale.

Per questa fascia di popolazione il lavoro non è la dimensione centrale e predominante su cui basare la propria identità: tutte le attività al di fuori sono importanti, come hobby, passioni e relazioni sociali.

Infatti, molte ricerche dimostrano proprio come per i nativi digitali sia importante lavorare in un ambiente flessibile e avere orari di lavoro non rigidi (Gaidhani, 2019), per permettere una libertà personale e di riuscire a gestire la vita anche al di fuori del lavoro.

Nonostante, la nuova generazione, da un lato riesca ad avere le idee chiare sugli aspetti da prioritizzare nel proprio lavoro, dall'altro si trova ad affrontare anche grandi insicurezze.

Ricordiamoci del contesto: una società che segue la logica della massimizzazione del profitto, liquida e caratterizzata da incertezza lavorativa.

A sostegno di ciò, uno studio portato avanti da Hurtado (2021) analizza le proiezioni future di 75 giovani laureati spagnoli: campione privilegiato in quanto altamente istruito che si trova inserito in un contesto di crescente precarietà lavorativa, derivante dalla crisi economica del 2007.

I risultati mostrano una complessa interazione tra la persistente "narrativa del successo" e meritocrazia (l'idea che il duro lavoro e un titolo universitario portino a un impiego stabile) e la dissonanza tra aspettative e realtà.

Nonostante la consapevolezza della precarietà, 66 intervistati immaginano un futuro lavorativo positivo con un impiego stabile e gratificante: ciò può essere giustificato dalla cosiddetta "narrativa del successo". Questa narrativa, interiorizzata durante l'infanzia e l'adolescenza, continua ad avere un forte impatto sulle proiezioni future dei giovani laureati, anche a fronte di un mercato del lavoro profondamente cambiato.

Tuttavia, i giovani presentano una forte dissonanza dato che 56 laureati hanno espresso frustrazione e delusione denunciando la narrativa del successo come una "finzione fraudolenta" che non riflette più la realtà.

Riassumendo, in questo studio, i giovani sono consapevoli, almeno in parte, delle criticità lavorative e sociali del nostro pianeta andando a mostrare una dissonanza con le speranze per il loro futuro che si mostrano essere positive.

In linea a ciò Hartono et al. (2017) sostengono come i natavi digitali debbano affrontare soprattutto due dilemmi. La prima riguarda l'aver difficoltà a non rendersi conto delle competenze o dei benefici acquisiti durante il percorso universitario, né delle opportunità professionali ad esse collegate.

La seconda è la *career anxiety*, cioè quell'ansia causata dall'incertezza o dalla difficoltà nel definire l'area in cui si desidera costruire una carriera e il non riconoscere il proprio potenziale o delle opportunità professionali più adatte a loro.

Per affrontare le incertezze i giovani lavoratori hanno bisogno di un supporto, sia esterno (con le proprie relazioni sociali, istituzioni e interventi di career counseling) che interno (le proprie risorse e conoscenze).

In particolare, in questo capitolo verranno trattate di come le risorse di *Career Adaptability* e l'orientamento professionale, possono rappresentare degli ottimi strumenti per far fronte alle sfide lavorative che i ragazzi si troveranno ad affrontare.

2.2 LA CAREER ADAPTABILITY

Ad oggi ci troviamo a vivere in contesti precari, mutevoli, in costante sviluppo, e segnati da recessioni e diseguaglianza economica.

In una società di questo tipo, risulta indispensabile disporre di risorse che sostengono gli individui ad affrontare un mercato nella maggior parte delle volte non supportivo.

Dato che il lavoro non è più stabile ma fluido, gli individui dovrebbero migliorare la loro resilienza lavorativa per affrontare le situazioni imprevedibili che si troveranno a vivere.

Particolare attenzione va posta ai giovani, che come Augè (2012) afferma, si sentono bloccati in un presente precario e hanno paura di non trovare lavoro ed essere capaci di pianificare il loro futuro.

Una risorsa lavorativa che verrà approfondita in questo elaborato in grado di sostenere notevolmente i giovani è la *Career Adaptability*: cioè quella capacità adattiva che riguarda l'uso di risorse psicosociali che permettono di affrontare cambiamenti e transizioni di vita, tra cui lavorative; rappresenta quell'abilità delle persone di autoregolarsi per risolvere problemi complessi che derivano, ad esempio, dal proprio lavoro.

Queste risorse non rappresentano le principali e fondamentali caratteristiche degli individui, bensì il punto d'incontro tra le persone e il loro ambiente: infatti, pone l'attenzione nell'interazione tra adulti e il loro contesto e di come gli individui agiscano proattivamente su di esso.

Nel 1981, sono Super e Knasel i primi a parlare di *Career Adaptability*, come quell'abilità degli individui di adattarsi adeguatamente ai cambiamenti e immaginare sé stessi in possibili futuri lavorativi (Super, 1981).

Tuttavia, un ruolo fondamentale per lo sviluppo teorico della *Career Adaptability* lo ha avuto Savickas: nello specifico, nel 2005 nella sua Career Construction Theory (CCT) lo ha definito come un "costrutto psicosociale che riguarda la disponibilità e le risorse di un individuo per far fronte agli imminenti compiti dello sviluppo professionale, alle transizioni lavorative e ai traumi personali" (Savickas, 2005, p. 51).

All'interno della CCT, l'autore descrive il processo della *Career Adaptability* con delle fasi una successiva all'altra, queste sono:

1. Disponibilità adattiva: si riferisce alla predisposizione e flessibilità individuale al cambiamento;
2. Risorse adattive: quali preoccupazione, curiosità, fiducia e controllo che aiutano le persone a far fronte ai cambiamenti. Sono punti di forza dell'individuo dato che permettono di autoregolarsi;
3. Risposte adattive: sono le azioni e i comportamenti che l'individuo mette in atto per affrontare il cambiamento;
4. Risultati adattivi: sono gli outcome positivi che derivano dalle azioni messe in atto per risolvere il problema o transizione.

Approfondendo sulle quattro risorse che Savickas presenta, (chiamate anche le adaptabilities) (Savickas, 2005), queste sono rispettivamente: (1) preoccupazione (*concern*) che prevede la capacità di "guardare avanti" pianificando e preparando il proprio futuro,

(2) controllo (*control*) sulla propria vita, con un atteggiamento deciso, e coinvolto attivamente nei suoi processi decisionali, (3) curiosità (*curiosity*) che riguarda la messa in atto di comportamenti esplorativi verso nuovi ambienti e possibili sé. Questa facilita un buon fit fra l'individuo e l'ambiente (in questo caso il lavoro) (S. Santilli, 2017), (4) fiducia (*confidence*) cioè la credenza individuale di essere capaci ad affrontare i cambiamenti e riuscire a prendere una scelta per risolvere i problemi. Questa è collegata con il senso di autoefficacia e autostima.

Tenendo in considerazione il modello di Savickas, la *Career Adaptability* porta con sé aspetti sia (1) cognitivi dato che per mettere in atto le strategie servono conoscenze e capacità di ragionamento, sia (2) affettivi come evitare l'impulsività, essere pazienti, posticipare la soddisfazione e la gestione emotiva in generale e, infine, (3) psicomotori che sono, secondo Savickas, tre antecedenti alla risoluzione del cambiamento: volontà, prontezza e adeguamento (Savickas, 2012).

Per quanto la struttura di Savickas sia la maggiormente riconosciuta in letteratura, sono presenti altri modelli per descrivere le dimensioni della *Career Adaptability*. Per esempio, Creed et al. (2009) esaminano il costrutto come composto dai seguenti elementi: pianificazione professionale, esplorazione professionale, auto-esplorazione, *decision-making* e auto-regolazione. Le prime quattro riguardano il futuro e il ricercare le opportunità disponibili. L'auto-regolazione, invece, concerne la gestione di tutti quegli elementi che possono influenzare il raggiungimento di uno obiettivo. Nella successiva analisi e ricerca, faremo riferimento principalmente al modello di Savickas.

Negli anni, le risorse di Savickas della *Career Adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) sono state ampiamente studiate e in letteratura troviamo numerosi studi che cercano di comprendere quali fattori possono predire o influenzare le quattro adaptabilities.

Partendo dai correlati, è stato dimostrato come i tratti di personalità come estroversione, coscienziosità, amicalità e apertura all'esperienza hanno una relazione positiva con le risorse del *Career Adaptability*, differentemente dal neuroticismo che ha una relazione negativa (Rusu, 2015; Van Vianen, 2012).

Continuando, le risorse sembrano essere correlate positivamente con altri importanti fattori quali autostima (Rusu, 2015; Van Vianen, 2012) e adattabilità globale individuale (Hamtaux, 2013). È associato positivamente anche con costrutti relativi al raggiungimento degli obiettivi quali motivazione (Pouyaud, 2012), una migliore risposta alle avversità (Tian, 2014), resilienza (Santilli, 2020), speranza e ottimismo (Buyukgoze-Kavas, 2014).

La *Career Adaptability* è correlato negativamente con l'ansia (Pouyaud, 2012) e con la percezione di avere ostacoli interni o esterni (Soresi, 2012).

Inoltre, all'interno di un significativo studio di Zacher (2014) sulla *Career Adaptability*, è stato dimostrato che le persone con un'alta auto-valutazione e interesse verso il proprio passato e futuro, hanno livelli più elevati di adattamento.

Infine, è associata positivamente con alcuni fattori relativi alla crescita lavorativa come: employability (intesa come la capacità di inserirsi efficacemente nel mercato del lavoro) (de Guzman, 2013), promozione lavorativa (Tolentino, 2013), soddisfazione lavorativa (Chan, 2015), mentalità boundaryless (senza limiti) e atteggiamenti di carriera mutevole (Chan, 2015), percezione di possedere competenze trasferibili (Rocha, 2015), aspirazioni di carriera e maggior propensione a mettere in atto comportamenti esplorativi (Urbanaviciute, 2014).

La *Career Adaptability* sembra avere un ruolo fondamentale anche nell'attivismo riguardo temi inerenti con la sostenibilità ambientale e sociale, coerenti con gli obiettivi dell'Agenda 2030; nello specifico questione legate all'ambiente, inclusione, ingiustizie sociali, discriminazioni e diritti umani (Santilli, 2020)

In letteratura sono presenti anche importanti studi longitudinali che ci permettono di conoscere quali sono i possibili antecedenti e conseguenze.

Per i primi, ci sono studi che mostrano che alti livelli intelligenza emotiva, alto senso di controllo, bassa tolleranza per l'incertezza (Coetzee, 2014), proattività (Hirschi, 2015), speranza e ottimismo (Wilkins, 2014) possono predire le risorse della *Career Adaptability*.

Differentemente, l'esigenza di seguire le norme, un alto bisogno di accettazione (Stoltz, 2013) e mancanza di fiducia in sé stessi (Negru-Subtirica, 2015) possono impedire le suddette risorse.

Per quanto riguarda gli outcome, la *Career Adaptability* è connessa con un benessere personale trasversale; infatti è associato con alti livelli di soddisfazione per la propria vita (Maggiori, 2013) e questa relazione è parzialmente mediata dalla speranza (Santilli, 2014).

Maggiori et al. (2013) in uno studio che ha coinvolto 2.002 lavoratori (disoccupati e non) ha dimostrato come, sia nei disoccupati che non, la percezione di bassa insicurezza lavorativa, riporta livelli più alti di *Career Adaptability* rispetto agli occupati con alta insicurezza lavorativa. Infine, in questo studio si è osservato come le quattro adaptabilities predicono positivamente un benessere generale e lavorativo delle persone.

Per ciò che concerne il lavoro, invece, è associata a un ridotto stress lavorativo (Maggiori, 2013) e maggiore job satisfaction per almeno 4 anni (questa relazione sembra essere più forte per i giovani lavoratori) (Zacher, 2015).

Inoltre, le risorse della *Career Adaptability* sembrano portare ad avere elevati livelli di soddisfazione per la propria carriera e fattori di retention organizzativi come salari adeguati, opportunità di carriera, equilibrio vita-lavoro e maggiori opportunità formative (Coetzee, 2015).

Infine, lo studio di Zacher et al. (2015) ha mostrato come le risorse della *Career Adaptability* sono connesse negativamente con l'affermarsi nel lavoro (inteso come percepirsi incapaci di trovare altre opzioni). Quindi, a più alti livelli di *Career Adaptability* corrisponde una maggior probabilità di lasciare la propria organizzazione e considerare altri lavori, dato che ci si percepisce più capaci e meno insicuri della propria posizione sul mercato.

Infine, la *Career Adaptability* risulta fondamentale anche nel fronteggiare le transizioni da una disoccupazione ad una ri-assunzione: impatta sulle strategie utilizzate per cercare un nuovo lavoro, sulla qualità di questo e anche sui livelli di autostima (McArdle, 2007). I dati mostrano come, dopo i primi mesi di disoccupazione, le risorse di adattabilità tendono ad aumentare per poi stabilizzarsi: ciò suggerisce che i disoccupati, per superare la loro situazione e trovare un nuovo impiego, attivano e potenziano nuove risorse e strategie (Maggiori, 2013).

Weber et al. (2006) sostengono questa teoria e tramite i loro studi hanno dimostrato come viene influenzato anche il numero effettivo di offerte lavorative ricevute.

Santilli et al. (2012) hanno osservato che i giovani disoccupati con alti livelli di *Career Adaptability* hanno una prospettiva temporale più elevata: nello specifico pianificano più spesso il loro futuro nel medio e lungo periodo, descrivono più dettagliatamente le loro attività professionali e percepiscono di avere migliori possibilità di sviluppo.

Lee et al (2021) hanno portato avanti uno studio con 339 lavoratori (full-time) che operano nel settore dell'ospitalità e hotelierie per studiare come la *Career Adaptability* (CA) e il supporto dei capi e dei colleghi può influenzare l'intenzione di turnover. Nello specifico, è stata rivelata una correlazione positiva tra la personalità proattiva dei lavoratori e la *Career Adaptability*. Ugualmente, la relazione tra *Career Adaptability* e supporto di capi e colleghi è risultata significativa. In particolare, quest'ultima modera l'effetto della CA con l'intenzione di turnover.

Se il supporto è basso, la CA è positivamente correlato con il turnover; questa relazione diminuisce di intensità se i livelli di *Career Adaptability* dei lavoratori sono bassi, ciò dimostra l'importanza di possedere queste risorse per essere motivati a cambiare lavoro e trovare qualcosa di maggiormente dignitoso.

Per di più, la *Career Adaptability* è fondamentale per sostenere ed aiutare le persone maggiormente vulnerabili, ad esempio coloro che hanno delle disabilità, esperienze di migrazione, dipendenze ma anche giovani e donne, per progettare una traiettoria di vita dignitosa.

Di Maggio et al. (2021) hanno condotto uno studio che ha coinvolto 370 partecipanti, di cui 185 adulti con disturbi da uso di sostanze e 185 senza tali disturbi. È risultato che la *Career Adaptability* influenza la soddisfazione per la propria vita tramite l'effetto indiretto con la speranza. Tra i due gruppi non sono risultate differenze nelle relazioni ma il gruppo vulnerabile (con disturbi da uso di sostanze) dimostra di avere livelli più bassi in tutte e tre le variabili. Lo studio sottolinea l'importanza di sviluppare risorse come la speranza e la *Career Adaptability* per favorire un maggiore benessere personale, specialmente in individui con disturbi da uso di sostanze, fornendo importanti indicazioni sia teoriche che pratiche per future ricerche e interventi.

Un'altra ricerca che ha come campione una fascia di popolazione vulnerabile è quella di Morici et al. (2022): lo studio ha coinvolto 233 rifugiati e richiedenti asilo, suddivisi in gruppi da 6 a 10 membri per un intervento di counseling. Le misurazioni riguardavano la *Career Adaptability*, l'auto-efficacia percepita nella ricerca di lavoro (JSS) e l'auto-efficacia lavorativa (WSE), rilevate prima e dopo l'intervento.

Dopo l'intervento, tutte le variabili hanno mostrato un generale aumento, in particolare per le dimensioni di preoccupazione, curiosità e JSS, mentre gli aumenti sono stati medi per controllo, fiducia e WSE.

Inoltre, l'aumento della *Career Adaptability* ha spiegato statisticamente l'82% della crescita di WSE e JSS. La curiosità è emersa come la capacità più influente, producendo effetti positivi, soprattutto nell'incremento dell'auto-efficacia lavorativa; probabilmente la maggiore consapevolezza del mercato del lavoro potrebbe aver incentivato la curiosità verso le opportunità formative e lavorative nella zona dell'intervento.

Gli studi analizzati in questo paragrafo confermano l'influenza che la *Career Adaptability* può avere, non solo sulla carriera, ma anche, più in generale, sulla soddisfazione di vita, sia direttamente che indirettamente.

In conclusione, un limite dello studio della *Career Adaptability* riguarda le potenziali differenze culturali che vanno a incidere sulle azioni che si possono mettere in atto per affrontare un cambiamento lavorativo. I risultati della maggior parte degli studi, infatti, non possono essere generalizzati a tutti i paesi (Chen, 2020).

2.3 COSA PUÒ FARE L'ORIENTAMENTO

Come è stato precedentemente affermato, la popolazione sta vivendo in un contesto caratterizzato da serie minacce che ostacolano l'uguaglianza, l'inclusione e la sostenibilità e che portano a sentimenti e comportamenti individualistici.

Anche l'odierno mercato del lavoro riflette le sfide che la nostra società sta affrontando e queste portano, soprattutto nei giovani, ad un elevato disagio e sconforto verso il proprio futuro lavorativo. Il sentimento interno che un lavoro altamente instabile può portare verso i lavoratori può essere di sofferenza, di costrizione, di rassegnazione, di delusione e di impotenza (Avallone, 2021).

Per questo è necessario cercare di aumentare le loro speranze tramite i giusti interventi di counseling: per aiutare i giovani lavoratori a sviluppare quelle risorse, come la *Career Adaptability*, resilienza e orientamento positivo verso il futuro, che li aiutano ad affrontare un domani incerto.

Allo stesso tempo, la sfida principale dell'orientamento è di lavorare insieme per promuovere il prendersi cura degli altri e mettere in atto azioni che promuovono la solidarietà e il bene comune (Nota, 2020): focalizzarsi sul benessere e futuro delle persone, agendo insieme ed incoraggiando la consapevolezza delle minacce che ci circondano.

Cercare di passare da una forte preoccupazione per il presente a riflessioni focalizzate sulla volontà di intraprendere attività professionali future che contribuiscano alla realizzazione di contesti sociali inclusivi e sostenibili.

Come afferma Giovannini (2018, p. 97) “la domanda cruciale a cui dobbiamo rispondere riguarda la tipologia di futuro che vorremmo costruire per contrastare i problemi attuali e futuri”

L'odierna società ha portato tra le persone a normalizzare sia la situazione critica in cui stiamo vivendo, sia ad avere una visione prevalentemente individualistica e materialistica che ci porta a non essere capaci a pensare alla collettività. Ciò che conta è la rincorsa al proprio successo, benessere e status (Nota, 2020).

Inoltre, la maggior parte delle persone, che vivono in situazioni di povertà e precarietà, sembrano passivamente accettare le loro condizioni, come se non ci fosse nient'altro da fare (Nota, 2020).

L'orientamento non può promuovere tutto ciò e tanto meno l'ideologia neoliberale, la competizione e incoraggiare talenti individuali. Se così fosse il career counseling non riuscirebbe a raggiungere il suo obiettivo.

Ciò porterebbe ad una continua superficialità e ignoranza del contesto con la conseguenza di creare illusioni ed aumentare insicurezze e vulnerabilità.

Cosa può e deve fare l'orientamento è seguire una missione con un valore prettamente sociale e contestuale: promuovere nuove visioni, valori e credenze che possano permettere l'attuazione di passi avanti verso uno sviluppo inclusivo e sostenibile. Serve un cambio di rotta per dare voce a temi come giustizia sociale, uguaglianza e solidarietà. Per questa ragione le tradizionali teorie di orientamento, basate sul fit persona-ambiente

e con dati oggettivi e psicometrici (come per esempio i modelli di Holland e Super), non sono più adeguati ad aiutare le persone a pianificare il proprio futuro. Questi approcci si basano sull'idea che la vita professionale delle persone sia lineare, prevedibile e il risultato di una sequenza di tappe.

Ad oggi, però, viviamo in un contesto altamente mutevole che rende il domani non più prevedibile.

Inoltre, è molto importante considerare la complessità dei fenomeni socio-economici e l'orientamento deve aiutare le persone ad abbandonare una visione semplicistica di questi e promuovere una prospettiva olistica dei nostri sistemi: comprendendo come questi siano composti dall'interazione di varie componenti e che, per la loro complessità, un cambiamento di una piccola parte può provocare squilibri e mutamenti più grandi (il cosiddetto effetto farfalla di Lorenz) (Nota, 2020). In altre parole, un piccolo evento locale può avere un impatto a livello globale e anche le nostre vite sono connesse con quella di altri che si trovano in altri continenti.

Un approccio che può aiutare l'orientamento a seguire questa missione è quello del **Life Design**.

Il "Life Design International Research Group" è nato nel periodo in cui la società stava affrontando una grande crisi economica, nonché la Grande Recessione nel 2007.

Si basa sull'epistemologia del costruttivismo sociale e segue la teoria della complessità sociale.

Secondo questo paradigma, sarebbe più corretto parlare di "traiettorie di vita" piuttosto che di "sviluppo professionale" o "orientamento professionale": questo perché le persone pianificano e costruiscono continuamente la loro vita in tutte le loro sfere (professionale e non).

Tre elementi a cui il Life Design dà importanza sono (Nota, 2020):

1. Il contesto in cui la persona vive: il suo sviluppo è sempre in interazione con l'ambiente;
2. L'importanza di promuovere lo sviluppo di risorse (come la *Career Adaptability*) che le persone possono usare per affrontare le attuali sfide e minacce, per comprendere la complessità ma soprattutto progredire verso uno sviluppo sostenibile e inclusivo;

3. Prendersi cura soprattutto di coloro che hanno maggiormente difficoltà e vulnerabilità ad affrontare il mercato del lavoro (come persone con disabilità, migranti e giovani).

Il Life Design rappresenta un modello e un metodo per il career counseling che abbraccia importanti valori sociali e etici: valorizza la missione della giustizia sociale, focalizzando l'attenzione sulle vulnerabilità, il prendersi cura degli altri e del pianeta.

L'obiettivo primario è quello di incentivare gli individui a considerare traiettorie di vita che promuovono l'inclusione e la sostenibilità così da riconoscere e combattere le discriminazioni, disuguaglianze, ostacoli e sfruttamento (Nota, 2018).

Infatti, l'orientamento professionale deve assumersi la responsabilità della giustizia sociale: non si tratta semplicemente di "aiutare" un individuo, ma anche di rimediare a un errore e di creare una società più giusta (Hooley, 2018). Per farlo è necessario lavorare insieme per affrontare le attuali condizioni avverse e promuovere risorse positive per aiutare gli individui a far fronte a queste situazioni indesiderabili.

L'intervento del Life Design si basa sull'idea che lo sviluppo professionale è dato da un'interazione dinamica tra la persona e il suo ambiente (Nota, 2015) e dovrebbe focalizzarsi sulla riflessività: cioè il fermarsi a ragionare in maniera profonda, investendo tempo ed energia.

Il processo deve aiutare il passaggio dalle intenzioni alle azioni e per farlo è centrale promuovere nei giovani una maggiore **consapevolezza** riguardo gli aspetti e le sfide che caratterizzano l'odierna società e lavoro.

Per esempio, i lavoratori precari, possono provare a contrastare le loro condizioni negative, rendendoli consapevoli delle caratteristiche fondamentali di un lavoro dignitoso.

Inoltre, attraverso la conoscenza si possono riconoscere discriminazioni, disuguaglianze, ostacoli e sfruttamento: così da mettere in atto azioni (anche professionali) alternative, in favore del benessere collettivo e del pianeta. Dobbiamo agire in modo da permettere a tutti di partecipare attivamente nella società e sentirsi soddisfatti della propria vita (personale e professionale).

Gli interventi di career counseling possono aiutare gli individui a prendere decisioni meno individualiste e, al contrario, iniziare a fare scelte che possano aiutare il contesto sociale ad essere più inclusivo e sostenibile.

Lavorare sul futuro vuol dire anche considerare tutte le minacce di cui abbiamo discusso in questo elaborato. L'orientamento deve aiutare le persone ad essere consapevoli della realtà complessa in cui viviamo, favorendo una visione olistica e multidisciplinare.

Solo così può diventare uno strumento che incoraggia a pensare al futuro in maniera collettiva, collegando il benessere economico a quello sociale e ambientale: per proporre visioni che siano contrarie al mercato, alla concorrenza, alla legge della giungla, che interessa solo il profitto individuale a breve termine e non uno sviluppo a lungo termine per tutta l'umanità (Nota, 2020).

È di vitale importanza conoscere e capire cosa sta succedendo oggi per imparare a interpretare gli eventi in maniera complessa e interconnessa: avere un punto di vista globale, cosmopolita e completo per provare a generare un nuovo futuro (Arendt, 2003). Le persone devono sentirsi agenti attivi di cambiamento per incentivare il progresso e il raggiungimento dei 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per una società sostenibile.

In altre parole, il career counseling può incoraggiare le persone ad analizzare la realtà e cosa potrebbe accadere in futuro.

Tuttavia, bisogna specificare, che non è sempre facile incentivare la riflessione sui fattori contestuali che influenzano il loro futuro, soprattutto nei giovani.

Infatti, all'interno di uno studio di Ginevra et al. (2019) è stato visto come la conoscenza di un gruppo di adolescenti riguardo la globalizzazione fosse scarsa e superficiale: soffermandosi su come essa rappresentasse solo un vantaggio per l'economia ed un'opportunità per creare una cultura globale; le sue minacce e criticità non vengono menzionate.

Un altro studio (Nota, 2019) aveva lo scopo di indagare sia la conoscenza degli obiettivi dell'Agenda 2030, che le grandi sfide sociali in un gruppo di giovani studenti: la ricerca ha mostrato che pochi di questi ragazzi è a conoscenza degli obiettivi e, in particolare, solo un terzo di questi sono considerati significativamente importanti (solo il 35% del campione ha affermato ciò).

Questo è preoccupante se consideriamo che è stato dimostrato che il saper riconoscere le sfide e minacce sociali odierne, incentiva sia la riflessione sulle proprie capacità per essere un agente attivo di cambiamento (Weir, 2018), sia ad investire in una propria educazione superiore (Di Maggio, 2020).

È chiaro che dobbiamo preparare le giovani generazioni: incoraggiarle ad analizzare criticamente le sfide attuali e quelle future, le condizioni sociali opprimenti che contribuiscono alle disuguaglianze, promuovere la consapevolezza degli elementi contestuali e strutturali che possono rappresentare ostacoli allo sviluppo sociale e dare spazio al senso di comunità e solidarietà con gli altri (Nota, 2020).

Gli interventi del career counseling hanno proprio l'obiettivo di aiutare i giovani a pensare al loro futuro, prendendo anche in considerazione le ripercussioni che le loro azioni possono avere sulla vita degli altri ed agire di conseguenza in ottica di giustizia sociale e sviluppo sostenibile.

Inoltre, secondo l'orientamento, per evitare di accettare passivamente la realtà e di non affidarsi a pregiudizi e stereotipi quando si prendono decisioni, è indispensabile promuovere la propensione alla **curiosità**: dato che questa può favorire forme di consapevolezza e riflessioni critiche sul contesto in cui ci troviamo (Santilli, 2020).

La curiosità verso ciò che succede intorno a noi, sulle nostre esperienze e persone che ci circondano, ci aiuta a scoprire il mondo e trovare le modalità e strategie per avvicinare l'umanità ad uno sviluppo sostenibile.

Alla curiosità sono associati dei comportamenti esplorativi, che vengono messi in atto per riempire un gap di conoscenza e possiamo definirla come un meccanismo di apprendimento spontaneo che si basa sulla necessità delle persone di focalizzare la loro attenzione su qualcosa di cui si conosce poco (Nota, 2019).

Un'altra definizione interessante è di Loewenstein (1994) che dice che la curiosità nasce quando la persona si rende conto della presenza di un gap tra la conoscenza che si ha e quella che si vorrebbe avere. Per incentivare la curiosità, il gap però non deve essere né troppo piccolo né troppo grande, ma deve essere percepito come colmabile.

Inoltre, è bene considerare che per l'orientamento dovrebbe avere medesima importanza la curiosità sia di tipo cognitivo che sociale: la prima si riferisce al desiderio di apprendere e cercare informazioni riguardo fatti, eventi e problemi di diversa natura e disciplina che circondano la nostra realtà (Grossnickle, 2016); questa permette di aumentare la conoscenza del nostro complesso sistema economico, sociale, politico e ambientale. La seconda, invece, riguarda il desiderio di avere informazioni sulle persone, cosa pensano e sentono, i loro desideri, interessi e comportamenti (Grossnickle, 2016); Renner (2006)

evidenza come le persone con un'elevata curiosità sociale tendono a essere meno ansiose, avere più relazioni sociali e maggiori competenze interpersonali.

Anche il **pensiero critico** è un'attività complessa che può aiutare le persone a comprendere il contesto: richiede abilità superiori e energie per non cadere nelle visioni riduzionistiche e semplicistiche della realtà. Al contrario, porta ad una complessificazione di essa: perciò deve essere appreso.

La nostra mente tende a confermare la realtà con visioni, appunto semplici, e sulla base di schemi e aspettative mentali già apprese: ciò provoca distorsioni o interpretazioni limitate della realtà. Per evitare ciò sarebbe utile essere consapevoli delle distorsioni più comuni e allenare il pensiero critico per formulare conclusioni logiche, razionali e meno incentrate sul sé (ma più sulla collettività) (Van Gelder, 2005).

Sarebbe molto utile stimolarlo già negli studenti di scuola per incoraggiare l'abitudine a porsi domande sugli eventi e spronare al ragionamento e alla discussione.

Il pensiero critico è fondamentale per lo sviluppo di individui autonomi, consapevoli e indipendenti. Si può sviluppare tramite la discussione e il dialogo con gli altri: infatti, è un atto individuale ma anche sociale che avviene con il confronto e considerando sempre il contesto.

L'efficacia degli interventi di career counseling è stata confermata in numerosi studi. In particolare Santilli et al. (2022) hanno seguito un intervento online di career counseling, basato sul paradigma del Life Design, rivolto a 12 giovani adulti disoccupati durante la pandemia di COVID-19. L'intervento si è sviluppato in 5 sessioni di lavoro, per un totale di 8 ore: la prima e l'ultima sessione erano individuali, mentre le altre di gruppo. L'obiettivo era supportare i partecipanti nel progettare il loro futuro e cercare nuove opportunità di lavoro.

L'analisi quantitativa ha mostrato significativi aumenti nei livelli di *Career Adaptability*, in tutte e quattro le sue dimensioni, così come nell'orientamento verso il futuro, nella resilienza e nella predisposizione a compiere azioni sostenibili e inclusive. I partecipanti hanno inoltre valutato l'intervento come molto utile per riflettere su aspetti cruciali che caratterizzano la nostra società, per affrontare le loro traiettorie e progetti futuri.

Dal punto di vista qualitativo, i partecipanti hanno approfondito temi centrali come

l'inclusione e la sostenibilità, stimolando riflessioni sul proprio contributo allo sviluppo equo della società. Questo ha portato a una maggiore attenzione verso i diritti umani, il lavoro dignitoso, e la cura del pianeta e degli altri, riducendo un focus su sé stessi.

Un altro studio di Ginevra et al. (2017) ha coinvolto come gruppo sperimentale 30 giovani adulti immigrati che vivono in Italia da 6 a 9 anni e un gruppo di controllo di 38 adolescenti (di cui il 26.7% immigrati) che studiano in Italia dalla scuola media.

Si è sviluppato un intervento di career counseling ispirato all'approccio del Life Design, mirato a promuovere risorse utili per affrontare le transizioni professionali (le quattro *adpt-abilities* della *Career Adaptability*), incoraggiando la riflessione sul futuro, l'identificazione dei propri punti di forza e la pianificazione di progetti futuri in un gruppo di giovani adulti con basso livello di istruzione e esperienze di migrazione.

Nel pre-test i risultati hanno mostrato che il gruppo sperimentale possedeva livelli più bassi di curiosità, controllo e fiducia, rendendo difficile il processo di costruzione della carriera, mentre i livelli di preoccupazione erano simili tra i due gruppi (probabilmente perché il gruppo sperimentale aveva richiesto l'intervento).

Nel post-test il gruppo sperimentale ha mostrato un incremento complessivo in preoccupazione, controllo, curiosità e fiducia, mentre il gruppo di controllo ha registrato pochi o nessun cambiamento. L'intervento ha stimolato i partecipanti a riflettere sulle proprie idee e a riconoscere le risorse personali e i punti di forza per perseguire i loro obiettivi. Quasi tutti i partecipanti hanno percepito l'intervento come soddisfacente e utile. Entrambi questi interventi confermano l'efficacia degli interventi di career counseling per aiutare le persone (soprattutto più vulnerabili) a costruirsi delle traiettorie di vita sostenibili attraverso sia la consapevolezza e conoscenza del nostro contesto, che le nostre risorse per affrontarlo.

In conclusione possiamo affermare che, essere a conoscenza ed esplorare la realtà globale della nostra società, può portare le persone a provare indignazione, disagio, frustrazione e ad essere increduli. Ciò può portare a sentirsi sconfitti e, quindi, cadere in un immobilismo passivo.

L'orientamento, invece, deve stimolare le persone ad essere cittadini attivi, che provano a fare e mettere in campo il loro contributo per cambiare le cose (Nota, 2020).

CAPITOLO 3 – LA RICERCA

3.1 INTRODUZIONE

Le profonde trasformazioni che hanno caratterizzato la società e il mondo nell'ultimo secolo pongono ciascun individuo di fronte a un contesto in cui emergono sfide significative per quanto riguarda l'uguaglianza, la giustizia sociale e la sostenibilità. Il mondo odierno è soggetto a un continuo mutamento, costringendo gli esseri umani a stare al passo, a reinventarsi e a riprogettare costantemente le proprie traiettorie di vita.

In questo contesto, la popolazione, in particolare i giovani, percepiscono una crescente incertezza e paura di precarietà nel futuro che aspetta loro: «*i giovani temono di non trovare un lavoro, di non poter progettare il loro avvenire e si sentono bloccati in un eterno presente di precarietà*» (Augè, 2012)

Questo studio si propone di esplorare la presenza, all'interno di un campione di giovani lavoratori, di una risorsa cruciale, per il paradigma del Life Design, per affrontare queste sfide e progettare il proprio percorso di vita: la *Career Adaptability*. In particolare, l'indagine mira a comprendere come questa risorsa possa supportare i giovani nel fronteggiare un presente incerto e ricco di cambiamenti, consentendo loro di immaginare e pianificare traiettorie professionali e personali resilienti.

Analizzare i livelli di *Career Adaptability* può aiutare a impostare e creare degli interventi di counseling: infatti, esaminando la letteratura recente, possiamo ipotizzare che le giovani lavoratrici presentino livelli inferiori di *Career Adaptability* (CA), rispetto ai giovani lavoratori. Questa differenza di genere nei livelli di CA è stata riscontrata in uno studio di Nikander et al. (2022a), che ha coinvolto un campione di 391 adolescenti; evidenziando livelli complessivamente più bassi di autostima e *Career Adaptability* nelle ragazze.

Considerando l'importanza di questa come una risorsa che supporta le persone nelle sfide e transizioni lavorative, possiamo ipotizzare anche che alti livelli di CA possono essere correlati ad una maggiore propensione a pianificare e progettare il proprio futuro a lungo termine. È stato infatti osservato come elevati livelli di CA favoriscano un atteggiamento

positivo e aperto verso il futuro e, conseguentemente, le persone si sentono maggiormente motivate a realizzare più piani e obiettivi (Ginevra, 2018) e, inoltre, risultano avere una prosperità temporale più elevata (Santilli S. G., 2012).

Inoltre, come evidenziato da ricerche precedenti, ci si aspetta che la CA sia positivamente correlata con la speranza (di Maggio, 2021), l'ottimismo (Buyukgoze-Kavas, 2014), la resilienza (Santilli, 2020) e, di conseguenza, con una visione positiva del proprio futuro generale.

Inoltre, la ricerca si sofferma su alcune delle principali questioni globali che influenzeranno il futuro collettivo. In particolare, vengono analizzate le opinioni dei giovani riguardo temi attuali, quali la sostenibilità ambientale e gli obiettivi dell'Agenda 2030, l'impatto dell'intelligenza artificiale sul mondo del lavoro, e il ruolo delle guerre in corso. L'interesse per questi temi rispecchia la necessità di comprendere come la consapevolezza del contesto globale possa influenzare la capacità di immaginare e pianificare un futuro più inclusivo, equo e sostenibile.

Un altro aspetto oggetto di indagine è l'adesione al principio della meritocrazia e la sua possibile connessione con un'adesione a un modello economico conservatore di matrice neoliberale, piuttosto che a un approccio più solidale, orientato al benessere collettivo. Coloro che si preoccupano e vogliono affrontare queste tematiche potrebbero avvertire indignazione e frustrazione e, di conseguenza, essere maggiormente propensi ad impegnarsi attivamente per cercare condizioni di vita e lavoro dignitosi, prestando particolare attenzione ai temi legati alla sostenibilità (Soresi, 2020).

Riflettere su queste dinamiche permette di comprendere meglio le ideologie che sottendono alle scelte professionali e sociali dei giovani, influenzando il modo in cui vedono il proprio futuro e il ruolo che intendono svolgere nella società.

3.2 OBIETTIVI E IPOTESI

Sulla base della letteratura recente, l'obiettivo di questo studio è di indagare le relazioni e le prospettive di un campione di giovani attualmente inseriti nel mondo del lavoro; ovvero individui che stanno muovendo i primi passi nella propria carriera e che

vivono quotidianamente i cambiamenti e le incertezze tipiche della nostra società. In questa ricerca verranno esaminate le loro aspettative future e opinioni riguardo il contesto neoliberista.

L'indagine è stata condotta attraverso una metodologia mista, utilizzando strumenti quantitativi e qualitativi.

Dal punto di vista quantitativo, con il presente studio si intende analizzare le ipotesi di seguito riportate.

HP1. Se vi fossero delle differenze statisticamente significative nelle variabili indagate in base al genere e grado di istruzione dei partecipanti. Nello specifico, si aspettano livelli più bassi nelle donne nei livelli di Career Adaptability e autostima.

HP2. Se vi fossero delle differenze statisticamente significative tra coloro che aderiscono a un modello economico sociale rispetto a quelli con una visione conservatrice e neoliberista nell'attribuire importanza a un futuro sostenibile. Nello specifico, si aspetta che coloro che aderiscono ad un modello economico sociale attribuiscono maggiore importanza ai valori dell'Agenda 2030 e della pace, sono meno inclini a sostenere il principio meritocratico, ricercano, invece, un lavoro dignitoso e abbiano una maggiore correlazione positiva con l'attenzione verso un futuro sostenibile.

HP3. Se le risorse della Career Adaptability (quali concern, control, confidence e curiosity) predicessero una tendenza a una pianificazione a lungo termine del proprio futuro lavorativo e non.

Dal punto di vista qualitativo, l'obiettivo è far emergere tra i giovani lavoratori le loro idee e preoccupazioni riguardo ad alcuni avvenimenti che caratterizzano, e caratterizzeranno sempre di più, il mondo del lavoro. Questi fenomeni influenzeranno come le persone immagineranno e pianificheranno le loro traiettorie future.

L'intervista è volta a stimolare una riflessione critica su tali fenomeni, per favorire una progettazione del proprio futuro in connessione e in interazione con il contesto attuale. I fenomeni esaminati sono: la diffusione dell'intelligenza artificiale, le guerre attualmente in corso e il principio meritocratico. Per ciò che riguarda quest'ultimo, ci si attende una visione prevalentemente individualistica, soprattutto tra coloro che aderiscono ad un modello economico più conservatore, andando a sostenere che il successo è possibile esclusivamente grazie all'impegno e talento individuale, e coloro che riescono a farcela siano meritevoli.

3.3 METODO

3.3.1 PARTECIPANTI

La ricerca ha coinvolto 50 giovani lavoratori con un'età compresa tra i 22 e i 33 anni ($M = 25,6$; $DS = 2.54$). Tutti i partecipanti nel momento della raccolta dati lavoravano con diverse tipologie di contratto (part-time e/o full-time). Il 72% dei partecipanti è di genere femminile ($f = 36$), il 28% di genere maschile ($f = 14$).

Per quanto riguarda il titolo di studio, il 54% ($f=27$) dei partecipanti possiede una Laurea Magistrale o un titolo Post Laurea (come Master o Dottorato), il 42% ($f=21$) una Laurea Triennale e il restante 4% ($f=2$) un Diploma Superiore. Inoltre, il 26% ($f=13$) dei partecipanti sono studenti-lavoratori dato che, nel momento della ricerca, frequentavano l'università e contemporaneamente avevano un lavoro.

3.3.2 STRUMENTI

Per la ricerca sono state utilizzate sia misure quantitative che qualitative. Nello specifico, ogni partecipanti ha svolto un'intervista strutturata ed un questionario self-report.

IL QUESTIONARIO

Il questionario *self-report* dal titolo "Gli atteggiamenti di giovani adulti nei confronti del futuro lavorativo", è strutturato in 17 sezioni distinte.

La prima sezione riguarda alcune domande iniziali anagrafiche dei partecipanti: tra cui nome, genere, età, grado e facoltà di istruzione, la professione lavorativa e da quanto si ricopre, città di residenza e nazionalità.

Le restanti 16 sezioni sono composte da diverse scale di misurazione, di seguito riportate:

DIFFERENZIALI SEMANTICI

Le sezioni 2, 3 e 4 sono dedicate ai differenziali semantici. Ciascuna sezione presenta 25 item, ognuno dei quali presenta come alternative di risposte una scala in cui nei due estremi sono inseriti due aggettivi opposti, per esempio: “Uguaglianza – Disuguaglianza”, Tradizionale – Innovativo”, “Prevedibile – Imprevedibile”.

Ogni sezione di differenziale semantico individua i seguenti fattori: visione del futuro instabile, negativo e individualistico.

La sezione 2 è dedicata a una riflessione sul **futuro personale generale** ($\alpha = .89$). Sono presenti item relativi al futuro instabile ($\alpha = .69$), negativo ($\alpha = .89$) e individualistico ($\alpha = .62$).

La sezione 3 indaga le riflessioni sul **proprio futuro lavorativo** ($\alpha = .89$), includendo anche qui item volti a misurare il futuro instabile ($\alpha = .68$), negativo ($\alpha = .94$) e individualistico ($\alpha = .72$).

La sezione 4 si occupa delle riflessioni sul **futuro della società umana** nel suo complesso ($\alpha = .94$). Per finire, anche in quest’ultima sezione, il differenziale semantico indaga il futuro come instabile ($\alpha = .60$), negativo ($\alpha = .94$) e individualistico ($\alpha = .82$).

PROS.PERA (Soresi S. N., Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers, 2012)

Questionario composto da 22 item ($\alpha = .91$) che misurano i fattori della **speranza** ($\alpha = .86$), **dell’ottimismo** ($\alpha = .90$) e della **visione negativa** dei partecipanti ($\alpha = .79$). La modalità di risposta è strutturata su una scala Likert con un punteggio da 1 (“mi descrive molto poco”) a 5 (“mi descrive moltissimo”). La speranza viene misurata tramite 9 item (esempio: “*Alla fine so che otterrò ciò che desidero*”), l’ottimismo tramite 5 item (esempio: “*Generalmente sono pieno/a di entusiasmo e di ottimismo*”) e la visione

negativa con i restanti 8 item (esempio: “*Non ce la farò a realizzare ciò che mi sta effettivamente a cuore*”).

DESIGN MY FUTURE (Santilli, et al., 2017)

Questionario composto da 19 item ($\alpha = .88$) che misura due costrutti fondamentali per la propensione dei partecipanti a progettare e pianificare il proprio futuro, quali:

- **La resilienza** ($\alpha = .61$): la capacità di affrontare, superare e reagire positivamente di fronte a circostanze sfavorevoli, incertezze e sfide che il futuro e la vita possono presentare. Questo costrutto viene misurato con 5 item (esempio: “*Aver affrontato situazioni di stress mi ha reso più forte*”);
- **La prospettiva temporale** ($\alpha = .87$): le prospettive e le idee che una persona può avere riguardo i propri progetti futuri. Viene misurato con i restanti 14 item (esempio: “*Guardare avanti mi fa sentire pieno/a di energia*”).

Le risposte sono registrate su scala Likert da 1 (“molto poco”) a 5 (“moltissimo”).

IL FUTURO È ORMAI DIETRO L'ANGOLO... COSA CI RISERVA? UN QUESTIONARIO SUGLI OBIETTIVI DELL'ONU IN FAVORE DI UNO SVILUPPO SOSTENIBILE E INCLUSIVO (S. Soresi, L. Nota; 2018)

Questionario composto da 17 item ($\alpha = .90$), uno per ogni obiettivo **dell'Agenda 2030 dell'ONU**. Ciascun item presenta scenari indentificati come cruciali per il benessere delle generazioni future e l'obiettivo è quello di promuovere una riflessione approfondita e critica sul futuro, mettendo da parte prospettive individualistiche, in favore di una visione comune e verso un futuro sostenibile ed inclusivo.

I temi dei 17 obiettivi sono: equa distribuzione della ricchezza, malnutrizione, salute fisica e psicologica, istruzione, parità, accesso alle risorse naturali ed energetiche, lavoro dignitoso, innovazione tecnologica, disuguaglianze e pari opportunità, cittadinanza sostenibile e partecipazione, cambiamento climatico e salvaguardia del pianeta, giustizia, cooperazione internazionale.

Gli item aiutano la riflessione del proprio futuro tramite scelte educative e formative e nella definizione di possibili percorsi professionali.

Un esempio di item, che nello specifico si riferisce all'obiettivo 4 dell'Agenda 2030, è “*In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire*”

effettivamente a tutti una istruzione di qualità. Il tema dell'accesso ad una istruzione di qualità per tutti quanto potrebbe interessare le tue scelte formative e lavorative future?"

Le risposte sono registrate su una scala Likert da 5 ("moltissimo") a 1 ("quasi per nulla").

CAREER ADAPTABILITIES INVENTORY (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012)

Il questionario è composto da 24 item ($\alpha = .92$) ed ha l'obiettivo di indagare le modalità con le quali le persone affrontano i cambiamenti e le transizioni del percorso di vita, come ad esempio quella tra scuola e lavoro o da un lavoro a un altro.

Gli item sono suddivisi in 4 gruppi, ciascuno con 6 item, che misurano le 4 dimensioni o risorse psicosociali, teorizzate da Savickas (2005), ritenute fondamentali per gestire efficacemente le transizioni e i cambiamenti che si incontrano nel proprio percorso.

Queste sono:

1. **Concern** ($\alpha = .81$): indica la preoccupazione positiva per la propria carriera e futuro.
Esempio: "*Diventare consapevole delle scelte formative e professionali che devo fare*";
2. **Control** ($\alpha = .76$): indica la propensione di considerare il futuro come controllabile.
Esempio: "*Assumermi la responsabilità delle mie azioni*";
3. **Curiosity** ($\alpha = .80$): indica la propensione di esplorare nuove opportunità e possibilità, assumendosi anche il rischio di provarci.
Esempio: "*Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità*";
4. **Confidence** ($\alpha = .86$): indica la tendenza ad avere fiducia in sé stessi e considerarsi capaci ad affrontare efficacemente i possibili ostacoli e problemi.
Esempio: "*Superare gli ostacoli*".

Le risposte sono registrate su una scala Likert da 1 ("posseggo molto poco questa capacità") a 5 ("posseggo moltissimo questa capacità").

PENSIERI SULLO SVILUPPO E L'ECONOMIA DEL FUTURO (Perry, 2005; adattamento italiano a cura di S. Soresi, L. Nota, 2018)

Il questionario è composto da 11 item ($\alpha = .75$) che esplorano l'influenza dell'economia sulla realizzazione professionale. L'obiettivo dello strumento è di stimolare la riflessione sui modelli economici che possono facilitare o ostacolare il proprio inserimento lavorativo e realizzazione.

Nello specifico, 6 item sono destinati a misurare la propensione verso un modello economico più **solidale** e **sociale** ($\alpha = .80$), per esempio: *“per favorire lo sviluppo dell’economia e dell’occupazione è necessario fare in modo che la ricchezza e il benessere risultino equamente distribuiti”*. Differentemente, i restanti 5 item misurano la propensione verso un modello economico più **conservativo** ($\alpha = .62$), nonché all’adesione ad una visione neoliberale, per esempio: *“Per promuovere l’occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe puntare soprattutto sulla competizione, che stimola le persone ad impegnarsi e a sviluppare nuove idee”*.

Le risposte sono registrate indicando un numero da 1 (“inadeguato per il tuo inserimento lavorativo e la tua realizzazione professionale”) a 5 (“adeguato per il tuo inserimento lavorativo e la tua realizzazione professionale”) su scala Likert.

È MEGLIO L’UOVO OGGI O LA GALLINA DOMANI? (Adattamento italiano del *Consideration of Future Consequences Scale* di Strathman et al. 1994 a cura di S. Soresi, La.R.I.O.S. 2023)

Lo strumento è composto da 12 item con una serie di affermazioni che si riferiscono a come le persone si pongono nei confronti del futuro e il loro pensiero anticipatorio.

Nello specifico, 5 item indagano il grado in cui si è orientati verso il **futuro** ($\alpha = .73$), ovvero la propensione a pianificare a lungo termine (circa 10/20 anni) senza focalizzarsi esclusivamente al proprio presente (esempio: *“Sono disposto a sacrificarmi anche molto per raggiungere qualche buon risultato in un futuro anche lontano”*).

I restanti 7 item misurano l’**urgenza** ($\alpha = .64$), ovvero il focalizzarsi sulle esigenze del presente piuttosto che sul futuro (esempio: *“Agisco solo per soddisfare le necessità immediate perché delle altre potrò prendermene cura anche successivamente, in futuro”*).

La modalità di risposta è su scala Likert che va da 1 (“Non si adatta per nulla alla mia situazione”) a 5 (“Si adatta perfettamente alla mia situazione”).

I NOSTRI PENSIERI TRA PACE E GUERRA (Nota et al., *in press*)

Il questionario è composto da 25 item ($\alpha = .92$) e mira ad esplorare l’adesione ai valori della pace e della guerra.

Nello specifico, 11 item misurano la propensione alla **guerra** ($\alpha = .86$) (esempio: *“Solo la guerra può garantire il futuro di alcuni territori e popoli”*) ed i restanti 14 item

valutano l'adesione ai valori della **pace** ($\alpha = .85$) (esempio: *“Dobbiamo dedicare tutte le nostre energie per garantire la pace nel mondo”*).

Ai soggetti è richiesto di fornire il proprio grado di accordo su una scala Likert da 1 (“completamente in disaccordo”) a 5 punti (“completamente d'accordo”).

IL MERITO NELLA NOSTRA SOCIETÀ (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 S. Soresi, La.R.I.O.S. 2023)

Scala composta da 9 item che misura la propensione a supportare l'ideale **meritocratico** ($\alpha = .77$) sia in ambito scolastico che nella vita di tutti i giorni.

Un esempio di item è: *“Le persone che lavorano davvero duramente potrebbero non raggiungere il successo”*.

Le risposte sono organizzate su scala Likert da 1 (“Non si adatta per nulla alla tua idea”) a 5 (“Si adatta perfettamente alla tua idea”) punti.

LAVORO E POSTI DI LAVORO (L. Nota; 2020)

Questionario è composto da 6 item sugli aspetti del **lavoro dignitoso** ($\alpha = .67$). Ai partecipanti è chiesto di indicare quanto li condivide in relazione al lavoro che potrebbe svolgere in futuro su una scala Likert da 1 (“Decisamente NO, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò”) a 5 (“Decisamente SI, è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò”).

Un esempio di item: *“Anche in presenza di uno stipendio elevato non si deve accettare di lavorare in un posto in cui non ci si sente trattati con dignità”*.

CYNICAL DISTRUST SCALE (Greenglass, Julkunen 1989; validazione italiana a cura di E. Emiliani, G. Casu, P. Gremigni)

Il questionario contiene 8 item che indagano il cinismo del partecipante ($\alpha = .73$). Un esempio di item è: *“Alla maggior parte della gente, nel proprio intimo, non piace scomodarsi per aiutare gli altri”*.

Le risposte vengono registrate tramite una scala Likert da 1 (“completamente in disaccordo”) a 5 (“completamente d'accordo”).

FUTURO E SVILUPPO TECNOLOGICO (La.R.I.O.S. 2023; adattamento italiano dello STARA Awareness Scale di Brougham & Haar, 2018)

Questionario con 4 item che indaga la preoccupazione sull'influenza che le tecnologie e l'Intelligenza artificiale potrebbero avere nel mondo del lavoro ($\alpha = .93$). Un esempio è: *“Sono preoccupato/a del mio futuro in aziende di mio interesse a causa della sostituzione di lavoratori e lavoratrici con l'intelligenza artificiale e l'automazione”*.

Le risposte sono organizzate in scala Likert da 1 (“completamente in disaccordo”) a 5 (“completamente d'accordo”).

CONOSCENZE E PENSIERI SU TECNOLOGIE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE (La.R.I.O.S. 2023; adattamento italiano del *Pre-adoptive appraisal towards AI* di Chiu et al., 2021)

Lo strumento è composto da 24 item ($\alpha = .70$) e, dato che nel prossimo futuro le nuove tecnologie e intelligenza artificiale modificheranno probabilmente alcuni ambienti lavorativi, questo questionario mira ad indagare le conoscenze e le idee personali relativamente a queste tematiche. Nello specifico, i costrutti indagati sono la propensione ad **essere a favore dell'IA** ($\alpha = .77$), la **preoccupazione** nei confronti dell'utilizzo dell'IA ($\alpha = .78$) e le **conoscenze** in merito ($\alpha = .77$).

Esempi di item sono: *Penso che il sistema di intelligenza artificiale (AI) funzionerà in modo affidabile; Mi preoccupa il modo in cui si prenderanno le decisioni con l'AI; Ne so abbastanza di intelligenza artificiale e di automazione.*

Anche per questa scala le risposte sono organizzate su una scala Likert da 1 (“completamente in disaccordo”) a 5 (“completamente d'accordo”).

QUITE QUITTING E IMPEGNO NEL LAVORO (Adattamento italiano a cura di S.Soresi, La.R.I.O.S. 2023)

Il questionario è composto da 9 item ($\alpha = .79$) ed analizza come le persone si comportano nella vita di tutti i giorni nel proprio lavoro. Nello specifico si misura il livello di rassegnazione nel proprio lavoro, inteso come il viverlo con passività e come un dovere dal quale non ci si può sottrarre, e conseguentemente il desiderio di volerlo lasciare per cercare una mansione più stimolante.

Degli item sono: *“Trovo motivazioni nel mio lavoro”* e *“Se un collega può fare alcune delle mie cose, allora lo lascio fare!”*.

Per la modalità di risposta viene utilizzata una scala Likert che va da 1 (“fortemente in disaccordo”) a 5 (“fortemente in accordo”).^[1]_{SEP}

L'INTERVISTA

Per quanto riguarda l'indagine qualitativa, è stata svolta un'intervista seguendo una traccia strutturata riportata in **Appendice** con cui ci si proponeva di indagare il punto di vista degli studenti sui temi dell'intelligenza artificiale, della meritocrazia e sulle attuali guerre: fenomeni che oggi influiscono su come le persone affrontano il proprio lavoro ma soprattutto come essi progettano il loro futuro e le speranze che hanno per un domani migliore.

Dopo la presentazione iniziale è stata fatta una breve introduzione per esplicitare gli obiettivi e le modalità della ricerca ed è stata poi chiesta la disponibilità a proseguire, garantendo privacy ed anonimato secondo le normative in vigore (Regolamento UE 2016/679).

Il corpo dell'intervista è strutturato in 3 macro-temi:

- **Intelligenza artificiale:** nella fase iniziale, si invitava a riflettere sul fenomeno dell'Intelligenza Artificiale, raccogliendo opinioni sull'argomento e incoraggiando l'elaborazione di una possibile definizione teorica;
- **Meritocrazia:** nella sezione principale, l'attenzione si concentra sull'ideale della meritocrazia, con l'obiettivo di esplorare le opinioni del partecipante e ottenere una definizione personale sia di meritocrazia sia di individuo meritevole. Durante l'intervista, viene inoltre richiesto di fornire un esempio concreto di una persona ritenuta meritevole, al fine di chiarire meglio il proprio punto di vista e arricchire la riflessione. Infine, si invitava a considerare le possibili conseguenze future che la diffusione dell'intelligenza artificiale potrebbe avere nel contesto lavorativo;
- **Guerra:** nella parte conclusiva, si chiedeva ai partecipanti con quale frequenza si aggiornassero sui conflitti attuali e attraverso quali mezzi: giornali, televisione, social media, internet, libri, seminari o conferenze dedicate.

Al termine dell'intervista è stata prevista una fase di chiusura in cui erano comunicati ed esplicitati gli aspetti positivi e i punti di forza emersi durante l'incontro: nello specifico, caratteristiche personali positive, strategie di gestione e riflessioni significative.

3.3.3 PROCEDURA

Ciascun partecipante è stato contattato direttamente (tramite un messaggio Whatsapp o di persona) ed ha aderito su base volontaria alla ricerca.

Ottenuta l'adesione si è concordata con la persona una data per svolgere la prima parte della ricerca, ovvero l'intervista strutturata. Questa è stata condotta individualmente e, per la maggior parte del campione, con un colloquio di persona. Nei casi in cui non fosse possibile l'incontro, è stata eseguita tramite una videochiamata, attraverso le piattaforme Teams o Google Meet.

Con il consenso dei partecipanti, le interviste sono state registrate per consentire la successiva trascrizione delle risposte per la loro analisi.

Terminata l'intervista, è stato richiesto ed inviato ai partecipanti di compilare il questionario *self-report* tramite la piattaforma Google Forms.

La raccolta dati si è svolta nelle date dal 5 giugno 2024 al 24 luglio 2024.

Al termine delle due fasi per ogni partecipante, è stato possibile procedere con l'analisi dei dati.

Infine, per i partecipanti che lo desideravano è stata compilata una relazione personalizzata come sintesi delle personali risposte. Questa è stata inviata tramite una e-mail individuale ad ogni partecipante.

3.4 RISULTATI

3.4.1 ANALISI PRELIMINARE

Al fine di testare le ipotesi formulate, sono state condotte delle analisi preliminari di correlazioni (r di Pearson) su tutte le variabili prese in esame. Da tale indagine sono emerse diverse correlazioni statisticamente significative tra i costrutti, riportate nella **Tabella 1**.

Per quanto concerne la *Career Adaptability* e le sue quattro dimensioni (*concern*, *control*, *curiosity* e *confidence*), si osserva che la propensione a progettare il proprio futuro a lungo termine risulta positivamente correlata con *concern* ($r = .386; p < .01$) e *curiosity* ($r = .442; p < .01$). Anche la speranza mostra una correlazione positiva con le dimensioni *concern* ($r = .431; p < .01$), *curiosity* ($r = .337; p < .05$) e *confidence* ($r = .328; p < .05$). Infine, una visione negativa del proprio futuro risulta correlata negativamente con *concern* ($r = -.321; p < .05$).

In merito alla variabile che misura la propensione ad aderire un pensiero economico di tipo etico-sociale, emerge che essa correla positivamente con l'attenzione verso i temi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile ($r = .316; p < .05$), con la propensione alla pace ($r = .490; p < .01$) e con la propensione al lavoro dignitoso ($r = .405; p < .05$). Al contrario, presenta una correlazione negativa con la propensione alla guerra ($r = -.280; p < .01$) e con il sostegno al principio meritocratico ($r = -.496; p < .01$).

Infine, la variabile che misura la propensione ad aderire ad un pensiero economico conservatore (neoliberale) è positivamente correlata con l'adesione al principio meritocratico ($r = .625; p < .01$).

Tabella 1. Analisi delle correlazioni (r di Pearson)

1		,461**	,673**	,751**	,373**	,619**	,575**	,301*	,428**	-,452**	-,379**	,485**	-,446**	-0,169	-0,047	0,2	-,310*	-,321*	-0,074	0,011	-0,097	-0,277	-0,172	0,036	-0,113	-,525**	-0,026				
2				,300*	,667**	,379**	0,269	,487**	0,146	-0,138	-0,266	0,148	-0,14	0,03	0,033	0,246	-,287*	-0,076	-0,205	0,102	-,302*	0,06	-0,119	0,032	0,034	-,389**	0,095				
3					,628**	,366**	,778**	,371**	,418**	,365**	-,404**	-0,245	0,244	-,400**	0,048	-,370**	-0,177	-0,123	-,282*	-0,138	-0,135	-0,17	-0,121	0,129	-0,272	0,173	-0,177	-,285*			
4						,417**	,774**	,545**	,353*	,436**	-,373**	-0,225	,439**	-,312*	-0,143	-0,107	0,175	-0,136	-0,207	0,004	0,057	-0,07	-0,193	0,021	-0,045	0,021	-,338*	-0,051			
5							,384**	,305*	,605**	0,23	-0,228	-,321*	0,194	-0,173	-0,093	0,007	,312*	-0,259	-0,074	-0,026	0,187	-0,107	0,122	-0,215	0,186	-0,146	-,382**	0,236			
6								,476**	,366**	,437**	-0,149	-0,177	0,196	-0,221	0,033	-0,094	-0,017	0,038	-0,249	-0,108	0,071	-0,117	-0,006	0,068	-0,094	0,064	-0,11	-0,143			
7									,307*	,800**	-,330*	-0,124	,316*	-,339*	-0,09	0,008	0,228	-,338*	-,325*	0,006	0,063	0,044	-0,181	-,318*	0,122	-0,253	-,376**	0,052			
8										0,26	-,317*	-,320*	0,147	-0,262	-0,192	-0,095	0,073	-0,261	-0,095	-0,065	-0,085	-0,144	0,211	-0,128	0,132	-0,167	-,360*	0,145			
9											-,296*	-0,063	,320*	-0,242	-0,036	-0,113	0,09	-0,152	-,363**	-0,047	0,107	0,091	-0,189	-0,248	0,12	-0,211	-,290*	0,036			
10												,564**	-,578**	,721**	,510**	0,211	-0,096	,420**	,431**	0,274	,337*	,328*	,284*	0,149	-0,003	0,098	,380**	0,253			
11													-,435**	,448**	,539**	-0,082	-,341*	0,247	0,054	0,166	-0,015	0,068	-0,107	0,246	-0,188	0,246	,361*	-0,068			
12														-,381**	-0,274	-0,033	,331*	-0,269	-0,266	-0,114	-0,016	-0,058	-0,141	-0,017	0,066	-0,03	-,353*	-0,013			
13															,515**	0,171	-0,024	,306*	,677**	,443**	,419**	,376**	,288*	0,135	0,023	0,058	,320*	,306*			
14																0,033	-0,047	0,273	0,266	0,235	0,211	0,241	0,098	0,071	-0,116	0,232	0,246	0,117			
15																		,316*	0,264	-0,082	-0,061	0,232	-0,003	0,21	-,295*	,598**	-,527**	0,064	,395**		
16																			-,290*	0,153	0,2	,490**	0,221	0,146	-,304*	,490**	-,280*	-,496**	,405**		
17																				0,104	0,093	-0,025	0,129	0,108	,321*	-0,088	0,165	,625**	-0,132		
18																						,558**	,444**	,484**	,386**	0,02	-0,092	0,187	0,124	0,125	
19																							,572**	,792**	0,191	0,161	-0,127	0,119	0,097	0,115	
20																								,613**	,442**	-0,217	0,269	-0,161	-0,166	,373**	
21																									0,234	-0,061	-0,081	0,118	0,045	0,188	
22																											-0,269	,322*	-0,195	0,07	0,181
23																												-,489**	,476**	,393**	-,377**
24																												-,802**	-0,239	,470**	
25																													0,252	-,470**	
26																														-0,242	
27																															
28																															
29																															
30																															
31																															
32																															
33																															

LEGENDA

** La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code)

* La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code)

1 = visione negativa proprio futuro; 2 = visione instabile proprio futuro ottimismo; 3 = visione individualistica proprio futuro; 4 = visione negativa futuro lavorativo; 5 = visione instabile futuro lavorativo; 6 = visione individualistica futuro lavorativo; 7 = visione negativa futuro società; 8 = visione instabile futuro società; 9 = visione individualistica futuro società; 10 = speranza; 11 = ottimismo; 12 = visione negativa; 13 = prospettiva temporale; 14 = resilienza 15 = percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future (secondo Agenda 2030 - ONU); 16 = tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale; 17 = tendenza ad aderire ad un'economia conservatrice; 18 = concern; 19 = control; 20 = curiosity; 21 = confidence; 22 = propensione al futuro; 23 = propensione al presente e all'urgenza; 24 = propensione alla pace; 25 = propensione alla guerra; 26 = adesione alla meritocrazia; 27 = lavoro dignitoso; 28 = cinismo; 29 = preoccupazione nei confronti dell'IA nel lavoro; 30 = propensione IA; 31 = preoccupazione per l'IA; 32 = conoscenze sull' IA; 33 = tendenza a lasciare il proprio lavoro

3.4.2 ANALISI QUANTITATIVA

Al fine di testare la prima ipotesi, è stata condotta un'indagine finalizzata a verificare se vi fossero delle differenze statisticamente significative nelle variabili oggetto di studio in relazione al genere e livello di istruzione dei partecipanti, attraverso un'analisi multivariata (MANOVA). I livelli di istruzione sono stati raggruppati in due livelli: il primo comprende i partecipanti in possesso di un diploma o laurea triennale, mentre il secondo include coloro che hanno conseguito una laurea magistrale o un Master.

I risultati ottenuti non evidenziano differenze significative in nessuna delle dimensioni considerate né rispetto al genere, né al livello di istruzione e né in relazione all'interazione delle suddette variabili. Pertanto, si può concludere che la prima ipotesi di ricerca non trova un riscontro empirico nei dati raccolti.

I risultati della MANOVA sono di seguito riportati in **Tabella 2**.

Tabella 2. Medie e deviazioni standard del MANOVA per livello di istruzione e genere

	LIVELLO ISTRUZIONE 1				LIVELLO ISTRUZIONE 2			
	MASCHI		FEMMINE		MASCHI		FEMMINE	
	M	DS	M	DS	M	DS	M	DS
1	39,29	13,09	32,88	9,51	29,57	9,98	38,20	10,14
2	22,00	4,51	21,63	3,74	22,57	5,22	22,95	5,10
3	26,57	3,51	22,75	5,35	26,71	5,71	25,70	5,87
4	43,57	14,86	33,25	12,11	35,43	12,49	42,20	12,48
5	21,71	2,69	21,50	3,76	24,43	5,06	24,70	4,58
6	28,14	6,72	23,63	6,34	24,86	5,24	26,80	7,33
7	53,00	7,30	51,38	17,68	42,43	13,28	52,85	13,62
8	23,14	3,02	25,44	3,76	25,71	5,62	24,40	4,04
9	30,71	6,80	30,31	8,30	26,86	3,48	33,10	7,91
10	33,29	2,98	33,88	6,10	35,14	3,08	33,30	6,13
11	19,86	2,79	17,31	3,98	19,57	3,41	16,35	4,07
12	18,57	2,64	16,63	5,69	14,29	1,38	18,80	5,47
13	47,86	7,90	52,88	10,97	52,86	8,07	51,80	7,28

14	19,86	1,77	18,50	2,07	20,86	2,54	18,25	3,02
15	62,14	8,07	62,75	8,72	55,86	18,42	61,30	10,03
16	20,14	3,44	23,13	4,33	22,57	5,29	22,20	3,12
17	24,29	2,87	23,69	3,05	23,71	6,87	23,20	2,69
18	24,43	3,41	23,94	3,89	23,43	3,87	24,25	3,02
19	24,00	3,92	24,19	1,94	23,14	6,39	23,80	3,50
20	24,86	2,97	22,44	3,69	21,29	7,20	23,55	3,05
21	15,86	2,85	14,69	4,54	13,86	3,76	15,25	3,04
22	17,14	3,67	19,38	3,32	18,00	2,58	18,00	3,32
23	14,43	2,88	12,63	3,10	14,71	3,20	14,65	3,17
24	47,86	3,67	47,69	5,25	45,00	14,94	48,75	4,51
25	28,57	7,00	22,56	8,17	28,29	15,00	22,70	5,94
26	22,71	4,96	22,37	5,45	23,86	4,74	22,35	5,95
27	23,14	4,38	24,88	3,01	25,43	3,69	24,55	3,53
28	21,00	4,20	24,06	4,71	22,43	6,19	24,30	3,31
29	10,14	4,85	8,94	3,19	9,29	3,59	11,30	4,18
30	48,71	3,55	47,44	8,18	47,14	8,05	46,40	4,55
31	14,00	3,51	16,19	4,68	14,29	4,39	16,80	3,17
32	14,71	3,64	13,44	3,39	17,14	5,52	12,55	3,43
33	24,57	3,74	19,94	6,36	21,00	5,16	20,15	4,90

LEGENDA

1 = visione negativa proprio futuro; 2 = visione instabile proprio futuro ottimismo; 3 = visione individualistica proprio futuro; 4 = visione negativa futuro lavorativo; 5 = visione instabile futuro lavorativo; 6 = visione individualistica futuro lavorativo; 7 = visione negativa futuro società; 8 = visione instabile futuro società; 9 = visione individualistica futuro società; 10 = speranza; 11 = ottimismo; 12 = visione negativa; 13 = Prospettiva temporale; 14 = resilienza 15 = percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future (secondo Agenda 2030 - ONU); 16 = concern; 17 = control; 18 = curiosity; 19 = confidence; 20 = tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale; 21 = tendenza ad aderire ad un'economia conservatrice; 22 = propensione al futuro; 23 = propensione al presente e all'urgenza; 24 = propensione alla pace; 25 = propensione alla guerra;; 26 = meritocrazia; 27 = lavoro dignitoso; 28 = cinismo; 29 = preoccupazione nei confronti dell'IA nel lavoro; 30 = propensione IA; 31 = preoccupazione per l'IA; 32 = conoscenze sull' IA; 33 = tendenza a lasciare il proprio lavoro

Per verificare la seconda ipotesi ed esplorare la relazione tra la propensione dei giovani lavoratori verso un modello economico e le variabili oggetto di studio, è stata effettuata un'analisi della varianza univariata (ANOVA), i cui risultati sono presentati nella **Tabella 3**. Il campione è stato suddiviso in due gruppi in base ai punteggi ottenuti relativi all'adesione a un pensiero economico di tipo sociale: gruppo 1 (N=29), che ha ottenuto un livello basso di adesione e gruppo 2 (N = 21) caratterizzato da un alto livello di adesione.

Emergono differenze significative nei due gruppi per diverse variabili esaminate: la **visione negativa per il proprio futuro** [F(1,48)= 4,462 P= 0,04], la **visione negativa per il proprio futuro lavorativo** [F(1,48)= 6,699 P= 0,013], la **visione negativa per il futuro della società** [F(1,48)= 4,315 P= 0,043], l'**adesione alla meritocrazia** [F(1,48)= 4,315 P= 0,043], il **lavoro dignitoso** [F(1,48)= 6,776 P= 0,012] e la **preoccupazione nei confronti dell'intelligenza artificiale, sia in generale** [F(1,48)= 5,073 P= 0,029], che nei confronti nel mondo del **lavoro** [F(1,48)= 8,297 P= 0,006].

Inoltre, risultano significative due delle quattro dimensioni della *Career Adaptability*, cioè **control** [F(1,48)= 4,292 P= 0,044] e **curiosity** [F(1,48)= 10,944 P= 0,002]

In altre parole, i partecipanti che aderiscono ad un modello economico di tipo etico-sociale tendono a manifestare una visione più negativa del futuro, sia riguardo alla propria vita, sia in relazione al lavoro e alla società globale. Inoltre, esprimono un atteggiamento maggiormente critico nei confronti dell'ideologia meritocratica, dimostrano una maggiore attenzione al tema del lavoro dignitoso e manifestano una più elevata preoccupazione nei confronti dell'intelligenza artificiale rispetto a coloro che presentano livelli inferiori di adesione a modelli economici solidali.

Infine, i partecipanti con livelli più alti di economia sociale tendono a mostrare livelli superiori di *Career Adaptability* nelle dimensioni del controllo e della curiosità.

Tabella 3. Risultati test ANOVA: Medie e deviazioni standard delle risposte in base all'appartenenza al gruppo con bassi o alti livelli di propensione all'economia sociale

	BASSA ECONOMIA SOCIALE		ALTA ECONOMIA SOCIALE		TOTALE	
	Media	DS	Media	DS	Media	DS
1	32,83	9,17	39,05	11,65	35,44	10,63
2	21,38	4,32	23,67	4,59	22,34	4,53
3	24,83	5,54	25,29	5,56	25,02	5,50
4	34,72	12,63	43,90	12,01	38,58	13,08
5	22,07	3,97	24,81	4,42	23,22	4,34
6	24,90	6,10	26,81	7,47	25,70	6,70
7	47,45	13,98	55,76	13,96	50,94	14,43
8	24,48	3,89	25,10	4,32	24,74	4,04
9	30,24	6,85	32,05	8,47	31,00	7,54
10	34,24	5,16	33,05	5,65	33,74	5,35
11	18,34	3,42	16,57	4,47	17,60	3,95
12	16,28	5,03	19,05	4,65	17,44	5,02
13	52,07	7,73	51,29	10,08	51,74	8,70
14	18,83	2,42	19,05	2,96	18,92	2,63
15	58,90	11,13	64,19	9,78	61,12	10,81
16	21,86	4,09	22,81	3,68	22,26	3,91
17	22,72	3,49	24,76	3,35	23,58	3,55
18	22,83	3,12	25,76	3,06	24,06	3,40
19	23,28	3,95	24,67	2,92	23,86	3,59
20	15,79	3,11	13,81	3,98	14,96	3,60
21	18,07	3,17	18,67	3,47	18,32	3,28
22	14,34	3,28	13,48	2,99	13,98	3,16
23	46,52	8,19	49,48	3,93	47,76	6,84
24	25,07	9,92	23,14	6,52	24,26	8,64
25	24,48	5,40	20,05	4,21	22,62	5,37
26	23,55	3,72	26,00	2,55	24,58	3,47

27	22,83	4,38	24,43	4,34	23,50	4,40
28	8,83	3,12	11,86	4,33	10,10	3,93
29	47,24	6,85	47,05	5,37	47,16	6,21
30	14,83	4,24	17,29	3,10	15,86	3,96
31	13,93	3,92	13,57	4,14	13,78	3,98
32	19,97	4,97	22,00	5,85	20,82	5,40

LEGENDA

1 = visione negativa proprio futuro; 2 = visione instabile proprio futuro ottimismo; 3 = visione individualistica proprio futuro; 4 = visione negativa futuro lavorativo; 5 = visione instabile futuro lavorativo; 6 = visione individualistica futuro lavorativo; 7 = visione negativa futuro società; 8 = visione instabile futuro società; 9 = visione individualistica futuro società; 10 = speranza; 11 = ottimismo; 12 = visione negativa; 13 = Prospettiva temporale; 14 = resilienza 15 = percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future (secondo Agenda 2030 - ONU); 16 = concern; 17 = control; 18 = curiosity; 19 = confidence; 20 = tendenza ad aderire ad un'economia conservatrice; 21 = propensione al futuro; 22 = propensione al presente e all'urgenza; 23 = propensione alla pace; 24 = propensione alla guerra;; 25 = meritocrazia; 26 = lavoro dignitoso; 27 = cinismo; 28 = preoccupazione nei confronti dell'IA nel lavoro; 29 = propensione IA; 30 = preoccupazione per l'IA; 31 = conoscenze sull' IA; 32 = tendenza a lasciare il proprio lavoro

Per quanto riguarda, la terza ipotesi che ha l'obiettivo di esaminare la relazione tra le quattro dimensioni della *Career Adaptability* (*concern, control, curiosity, confidence*) e la prospettiva temporale, è stata analizzata mediante un'analisi di regressione lineare.

Il modello che considera la *Career Adaptability* come variabili predittrice della prospettiva temporale (variabili dipendente) è significativo ($p = <,001$). Nello specifico il modello spiega il 47.8% della varianza.

Tabella 4. Analisi di regressione lineare

		Coefficienti						
MODELLO		COEFFICIENTI NON STANDARDIZZATI		COEFFICIENTI STANDARDIZZATI				
		B	Errore standard	Beta	t	P	F	R ²
1	(Costante)	12,24	7,56		1,62	0,111	10,29	0,478
	Concern	1,34	0,30	0,60	4,555	<,001		
	Control	0,17	0,46	0,07	0,38	0,71		
	Curiosity	0,38	0,36	0,15	1,06	0,29		
	Confidence	-0,15	0,45	-0,06	-0,33	0,074		

a. *Variabile dipendente:* Prospettiva temporale

b. *Predittori:* (Costante), concern, control, curiosity, confidence

3.4.3 ANALISI QUALITATIVA

Le interviste somministrate ai 51 partecipanti sono state successivamente trascritte per permettere di svolgere un'analisi qualitativa incentrata su tre temi di attualità, quali: meritocrazia, intelligenza artificiale e guerra.

Le risposte fornite dai partecipanti per ciascuna domanda sono state esaminate attraverso un processo *bottom-up* che ha portato all'individuazione di cluster che accomunano la maggior parte delle risposte.

Nelle tabelle riepilogative sono riportate le suddette categorie di risposta identificate, accompagnate da alcuni esempi pertinenti e le relative frequenze e percentuali sul totale dei partecipanti.

Nella prima parte dell'intervista, è stato chiesto ai partecipanti di riflettere sull'intelligenza artificiale, fornendone una definizione e esprimendo la propria opinione sull'utilizzo di questa all'interno del mondo del lavoro.

Relativamente alla prima domanda, 26 partecipanti (il 51%) si sono espressi favorevoli all'utilizzo dell'AI, sia all'interno del proprio lavoro che nella vita quotidiana, ritenendola uno strumento che sarà sempre più in grado di facilitarci la vita. Al contrario, 5 partecipanti (il 10%) hanno manifestato una rilevante preoccupazione e visione negativa di questa, sia per la sua possibile sostituzione all'operato umano ma, in particolare, per la carenza di una regolamentazione adeguata e di una legislazione volta a tutelare la privacy individuale. Infine, 20 degli intervistati (il 39%) dimostrano di non avere ancora una posizione netta, riconoscendo da un lato i benefici e potenzialità dello strumento ma considerandola, dall'altro, una minaccia se non utilizzato in modo appropriato.

Tabella 5. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 1

CATEGORIA	ESEMPI	F	%
Visione favorevole e positiva nei confronti dell'IA	<p>Intervistato 35: <i>“Avendo studiato un ramo molto affine all'intelligenza artificiale, ho un bias positivo nei suoi confronti, dato che la utilizzo regolarmente. [...] Credo che l'IA abbia il potenziale di avere un grosso impatto nel mondo del lavoro, ma confido nel fatto che sarà positivo. Questo strumento può velocizzare molti compiti quotidiani, specialmente quelli automatizzabili che tendono ad annoiare il lavoratore. Questo, secondo me, libera lo spazio per diventare una sorta di architetto del proprio lavoro. [...] Nel mio lavoro, l'IA mi velocizza molto certi passaggi e non penso che potrà mai sostituirmi del tutto, soprattutto per il fattore umano. In un'azienda,</i></p>	26	51%

	<i>ci sarà sempre bisogno di qualcuno responsabile di ciò che è stato fatto, qualcuno che possa prendersi le colpe in caso di fallimento. Per questo motivo, non penso che l'IA possa mai soppiantarci completamente, ma sicuramente può essere di grande aiuto.”</i>		
Visione negativa e/o preoccupazione nei confronti dell'IA	Intervistato 5: <i>“Mi spaventa moltissimo. Penso che l'intelligenza artificiale possa essere tanto utile quanto spaventosa e dannosa, se usata in modo sbagliato. Il problema principale, secondo me, è che non ci sono molte norme e controlli su come viene utilizzata”.</i>	5	10%
Neutro e posizione non netta	Intervistato 17: <i>“Penso che a differenza delle varie buzzwords degli ultimi anni (metaverso, nft, web3, etc) avrà effettivamente un futuro molto più concreto nella vita della maggioranza delle persone. Che questo sia un bene o un male, lo dirà il tempo.”;</i> Intervistato 21: <i>“Penso che l'intelligenza artificiale sia un mezzo molto potente per aiutarci nella vita di tutti i giorni, rendendo le azioni più semplici, immediate e veloci. È stata creata per semplificare le cose in generale e per aiutarci a raggiungere obiettivi più grandi [...]. Quindi, è sicuramente un mezzo utile e positivo da un lato. Dall'altro lato, però, mi spaventa il fatto di rendere le cose troppo semplici. Tendiamo a delegare sempre più compiti a un'altra entità, il che potrebbe farci perdere la nostra capacità di fare le cose autonomamente [...]. Non essendo più necessario uno sforzo, rischiamo di perdere le nostre capacità e</i>	20	39%

	<i>di dipendere da qualcos'altro per raggiungere obiettivi, anche quelli semplici”.</i>		
TOTALE		51	100%

Il secondo argomento trattato è stato quello della meritocrazia. In particolare, nella terza domanda è stato chiesto ai partecipanti di esprimere una loro opinione su tale tema, prendendo in considerazione il contesto lavorativo. Le risposte alla domanda sono state suddivise nelle seguenti 4 categorie: la maggioranza dei partecipanti, pari al 53%, sostiene che la meritocrazia sia un concetto giusto e fondamentale per strutturare la società, garantendo adeguate ricompense a coloro che le meritano e si sono impegnati di più; al contrario, 4 intervistati (il 7%) la ritengono totalmente sbagliata, sostenendo che si basi su presupposti ingiusti e che contribuisca ad aumentare disuguaglianze e discriminazioni. A seguire, 18 persone (il 33%) hanno una posizione intermedia considerando la meritocrazia valida ma solo se applicata con le giuste prerogative per non avere delle conseguenze negative. Infine, 4 partecipanti (il 7%) non credono nella sua effettiva attuazione e esistenza.

Tabella 6. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 3

CATEGORIA	ESEMPI	F	%
La meritocrazia è un concetto giusto	<p>Intervistato 4: <i>“Per me la meritocrazia è quel criterio che le aziende dovrebbero adottare quando si tratta di concedere promozioni o avanzamenti di carriera ai propri dipendenti. Non dovrebbe essere utilizzato il criterio dell'età, che purtroppo è ancora molto diffuso, ma che spesso non rispecchia il vero merito della persona”:</i></p> <p>Intervistato 35: <i>“Ritengo la meritocrazia positiva, perché se rispettata, motiva il lavoratore a essere interessato al proprio lavoro. È importante che il sistema in cui un'opera e lavora premi il singolo</i></p>	29	53%

	<i>lavoratore. Chi dà un maggiore impegno (input) dovrebbe ricevere una ricompensa maggiore (output)''.</i>		
La meritocrazia è sbagliata e privilegia solo un élite	<p>Intervistato 22: <i>“Ritengo che la meritocrazia, soprattutto nel mondo del lavoro o in altri sistemi come l'università e le scuole, spesso favorisca persone che hanno potuto godere di privilegi a livello di istruzione, qualità della vita e opportunità. Questi privilegi derivano dal fatto di essere nati in famiglie con possibilità economiche o in paesi che non sono restrittivi sull'istruzione, specialmente per le donne. Partire con vantaggi per il solo fatto di appartenere a una classe sociale più elevata rende una persona più meritevole in un sistema basato sulla meritocrazia, rispetto a chi proviene da una famiglia di basso stato sociale che non ha potuto offrire le stesse opportunità.</i></p> <p><i>Un individuo che non ha avuto accesso a teatri, musei, libri e altre risorse culturali deve sviluppare la propria intelligenza o capacità cognitiva con i mezzi a disposizione, spesso in maniera più difficile e con un percorso più travagliato. Considerare solamente il qui ed ora delle capacità di una persona in un sistema di meritocrazia, senza tenere conto di tutti gli aspetti di vita che hanno influito sulla situazione attuale, è sbagliato. Questo rafforza solo le divisioni in classi sociali, creando un'élite meritevole e classi sociali svantaggiate e quindi più deboli.”</i></p>	4	7%
Posizione intermedia	Intervistato 50: <i>“Allora, su alcune cose la meritocrazia pareggia i livelli. Ad esempio, da un punto di vista accademico, una persona che va</i>	18	33%

	<i>meglio e riesce meglio vince e quindi magari ha dei benefit che persone che non riescono nella stessa maniera non hanno. Da un certo punto di vista, per alcune cose è giusto che almeno il livello sia pari e quindi poi si vinca per merito. Dopodiché, basare una società sul merito è deleterio perché significa premiare i bravi e dare conseguenze negative a chi, per un motivo o per un altro, non ce la fa. Viene stigmatizzato e marginalizzato, creando così disuguaglianza sociale.”</i>		
Non crede nella sua esistenza	Intervistato 38: <i>“Allora sì, si parla spesso di meritocrazia ma secondo me non è una cosa che viene effettivamente presa in considerazione sul serio, soprattutto per noi giovani. Quindi non ci credo tantissimo alla meritocrazia”</i> ; Intervistato 26: <i>“Penso che in Italia la meritocrazia si veda poco, quindi non sono abituata ad associarla al mondo del lavoro”</i> .	4	7%
TOTALI		51	100%

Nella quarta domanda è stato chiesto ai partecipanti di fornire una definizione di meritocrazia da cui sono state estratte due categorie distinte. Nel dettaglio, 23 lavoratori (il 45%), definiscono la meritocrazia come il riconoscimento dell'individuo nella sua globalità, includendo non solo il merito e il lavoro, ma anche il suo valore e il suo contributo come buon cittadino. Al contrario, i restanti 28 degli intervistati (il 55%) ritengono che la meritocrazia sia il sistema con cui si ottengono dei risultati attraverso le proprie capacità, il duro impegno e il talento individuale.

Tabella 7. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 4

CATEGORIA	ESEMPI	F	%
Riconoscimento della persona, del suo valore, del merito e lavoro	<p>Intervistato 12: <i>“Direi che la meritocrazia è un valore su cui si può fondare un sistema, sia in ambito lavorativo che nella società. È un sistema in cui vengono favorite le persone che fanno bene, si comportano bene e apportano valore alla società o al contesto lavorativo e scolastico.”</i>;</p> <p>Intervistato 22 <i>“[...] Per quanto mi riguarda, una persona meritevole è una persona che vive la sua vita al cento per cento, sfruttando tutte le occasioni che la vita le offre e trovando il meglio nelle situazioni. È una persona che desidera ardentemente, che si sente attiva e desiderosa, e che insegue i propri desideri. Va verso ciò che le piace e non verso ciò che la società impone. È una persona che riesce a vivere secondo i propri schemi, rispettando comunque la libertà altrui, inseguendo i propri desideri senza farsi spaventare dalle difficoltà o dalle problematiche della nostra società.”</i>.</p>	23	45%
Ottenere dei risultati attraverso le capacità, l'impegno e il talento	<p>Intervistato 10: <i>“La meritocrazia è un modello teorico di avanzamento e di premiazione in cui, in teoria, a maggiore impegno corrisponde un maggiore risultato e, di conseguenza, un maggiore premio.”</i>;</p> <p>Intervistato 6: <i>“Se dovessi spiegare a qualcuno cos'è la meritocrazia, direi che è una condizione in cui l'impegno e il lavoro di una persona devono portare risultati positivi a livello lavorativo”</i>.</p>	28	55%

TOTALI	51	100%
---------------	-----------	-------------

Nella domanda successiva è stato richiesto ai partecipanti di esprimere la propria opinione su quando e perché una persona possa essere considerata meritevole. Le risposte sono state classificate in quattro categorie. La maggior parte dei partecipanti, ovvero 23 persone (45%), ritiene una persona meritevole chi dimostra impegno e passione in ciò che fa, contribuendo positivamente senza sovrastare gli altri. A seguire, 11 partecipanti (il 22%) ritengono meritevoli coloro che agiscono in nome di valori e virtù personali e societari lodevoli; altri 11 intervistati (il 22%) indentificano come meritevoli chi lavora bene ed esegue adeguatamente i propri compiti. Infine, all'interno della categoria "Altro" rientrano 6 risposte che presentano motivazioni differenti da quelle delle categorie precedentemente menzionate.

Tabella 8. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 5

CATEGORIA	ESEMPI	F	%
Raggiunge obiettivi e risultati con impegno	Intervistato 24: <i>“Una persona è meritevole quando si impegna e raggiunge gli obiettivi prefissati, riuscendo a mostrarsi per quello che è realmente e non per quello che altri vorrebbero che fosse. Un esempio di una persona meritevole potrebbe essere un collega che ha sempre dimostrato grande dedizione al lavoro, raggiungendo i suoi obiettivi e superando le aspettative. Questo collega non solo possiede le competenze necessarie, ma è anche capace di adattarsi e innovare, mostrando un impegno costante e autentico”</i>	23	45%
Si comporta seguendo valori personali e solidali	Intervistato 22: <i>“Per quanto mi riguarda, una persona meritevole è una persona che vive la sua vita al cento per cento, sfruttando tutte le occasioni che la vita le offre e trovando il meglio nelle situazioni. È una persona che desidera ardentemente, che si sente attiva e desiderosa, e che insegue i propri desideri. Va verso</i>	11	22%

	<p><i>ciò che le piace e non verso ciò che la società impone. È una persona che riesce a vivere secondo i propri schemi, rispettando comunque la libertà altrui, inseguendo i propri desideri senza farsi spaventare dalle difficoltà o dalle problematiche della nostra società.”;</i></p> <p>Intervistato 12: <i>“Meritevole è anche una persona che si spende molto per gli altri, una persona buona, genuina, con un’etica e una morale solide, e che mostra rispetto per gli altri. Mi rendo conto che queste sono tutte qualità che ricerco negli altri e che vorrei avere anch’io.”</i></p>		
Lavora bene	<p>Intervistato 15: <i>Secondo la mia prospettiva, una persona è meritevole non solo se raggiunge il risultato, ma anche per come lo raggiunge. È importante considerare l'intero percorso che ha portato al risultato, guardando alla professionalità, alla responsabilità, alla puntualità e all'affidabilità della persona. È fondamentale osservare come raggiunge i propri obiettivi, come si rapporta con i datori di lavoro e con i colleghi, se sa integrarsi all'interno di un gruppo e lavorare in squadra, e se è piacevole lavorarci insieme.”</i></p>	11	22%
Altro	<p>Intervistato 41: <i>“Una persona è meritevole quando rispecchia le aspettative di un'altra persona. È un costrutto molto variabile, che dipende dal punto di vista da cui lo si osserva e dalle caratteristiche specifiche per cui viene fatta la valutazione.”</i></p> <p>Intervistato 50: <i>“[...] Dipende dal concetto di merito che uno ha e su cosa si basa. Tenzialmente, a livello</i></p>	6	12%

	<i>societario, è meritevole chi riesce di più, chi è più efficace, chi guadagna di più, chi ottiene risultati più alti. Di base, chi è più meritevole è anche spesso chi è più avvantaggiato economicamente e socialmente. Mi verrebbe da dire che siamo meritevoli tutti, però non lo so.”</i>		
TOTALI		51	100%

Successivamente, è stato chiesto ai partecipanti di fornire un esempio concreto di persona che considerassero meritevole e motivando la propria scelta. La maggioranza, ovvero 36 intervistati (il 72%), ha citato esempi di persone che conoscono direttamente come parenti, amici e colleghi, alle quali riconoscono un elevato valore personale, ma soprattutto riconoscendo loro l'impegno e duro lavoro fatto per raggiungere i risultati ottenuti, nonché una meritata rivalsa sociale. A seguire, 6 partecipanti hanno riportato come esempio un personaggio famoso, come calciatori, attori o politici, sottolineando che il loro successo ottenuto è stato il risultato di un elevato impegno e integrità morale. Infine, 8 intervistati non hanno espresso un esempio concreto, o perché ritengono tutte le persone meritevoli o per difficoltà nel identificare un caso specifico.

Tabella 9. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 6

CATEGORIA	ESEMPI	F	%
Conoscenza diretta a cui si riconoscono impegno e valore	<i>Intervistato 10: “Per me una persona meritevole è mio fratello, 100%. È una persona che si impegna, cerca di svolgere il suo dovere, che attualmente è studiare, in maniera metodica, precisa, puntuale e con rigore. Indipendentemente dal fatto che riesca a raggiungere i suoi obiettivi o no, gestisce le sue cose studiando in modo giusto e approfondito, non in maniera superficiale. Anche da un punto di vista sociale è una persona meritevole. È una persona buona, con valori positivi e</i>	36	72%

	<p><i>saggezza. Sa quello che dice e che fa, pur avendo le sue debolezze, come è giusto che sia. Per me, mio fratello è una persona meritevole.”;</i></p> <p>Intervistato 13: <i>“Ho sempre considerato molto meritevole mia nonna. È una persona che nella sua vita non ha avuto le stesse opportunità che ho avuto io. È nata in un paesino della Basilicata dove le possibilità erano limitate, ed era la più grande di quattro fratelli, di cui due gemelli nati in tarda età della madre. Mia nonna è diventata, tra virgolette, balia e mamma adottiva dei suoi fratelli gemelli e non ha potuto studiare, nonostante avesse sempre avuto questa passione.</i></p> <p><i>Pochi anni fa, dopo aver cresciuto anche me, si è iscritta all'università per anziani e sta recuperando ciò che non ha potuto fare a tempo debito. È degna di merito perché sta perseguendo il suo sogno nonostante le difficoltà”.</i></p>		
Persona famosa che ha ottenuto grandi risultati ed ha valore	<p>Intervistato 17 <i>“Il Presidente della Repubblica Sergio Mattarella, che stimo tanto e al quale credo che l’Italia debba molto. Si è meritato il ruolo di capo dello Stato dopo una vita di lavoro per il Paese. Allo stesso modo sarebbe stato meritevole di non essere riletto per andare a godersi la pensione, invece ha deciso di sacrificarsi per altri 7 anni. Un Presidente meritevole che francamente mi chiedo se meriteremmo”</i></p>	6	12%
Tutte le persone sono meritevoli o senza un	<p>Intervistato 5: <i>“[...] Una persona meritevole è qualsiasi persona che, in quello che fa, è competente e capace, non solo dal punto di vista lavorativo, ma anche nel lavoro di squadra, con voglia di migliorarsi e tutte queste caratteristiche.”;</i></p>	8	16%

esempio concreto	Intervistato 31: “[...] <i>Non credo ci sia una persona non meritevole. In ogni amico con cui parlo e mi confronto sul lavoro vedo una certa dedizione al lavoro. Nella mia famiglia la stessa cosa [...]. Piuttosto direi che nonostante ci siano tante persone meritevoli, questo non venga quasi mai davvero premiato e riconosciuto</i> ”		
TOTALI		51	100%

La settimana domanda richiedeva ai partecipanti di riflettere sull’impatto che l’intelligenza artificiale potrebbe avere in futuro sul processo meritocratico all’interno del mondo del lavoro. Secondo 4 persone (l’8%) l’IA non avrà alcun impatto sulla meritocrazia, mentre 3 persone (il 6%) hanno dichiarato di non essere in grado di valutare se e come essa potrebbe influire.

Al contrario, l’86% dei giovani lavoratori intervistati sostiene che l’intelligenza artificiale avrà un’influenza significativa sulla meritocrazia nel contesto lavorativo. Tra questi, ci sono 22 persone che sostengono che l’IA verrà utilizzata per facilitare il lavoro, talvolta anche per imbrogliare; 12 partecipanti ritengono che renderà i processi di valutazione e selezione più snelli ed oggettivi, pur esprimendo preoccupazione riguardo alla possibile perdita delle componenti umane e emotive in tali processi.

Infine, 8 intervistati ritengono che l’IA incrementerà le disuguaglianze e porterà all’eliminazione di posti di lavoro, contribuendo così all’aumento del tasso di disoccupazione. Al contrario, 2 persone ritengono che l’intelligenza artificiale contribuirà a ridurre le discriminazioni e la disuguaglianza.

Il riepilogo di frequenze e percentuali delle categorie di risposta sono riportate in **Tabella 10**.

Tabella 10. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 7

CATEGORIA		ESEMPI	F	%	
Non avrà un impatto		Intervistato 25: <i>“Secondo me, l'intelligenza artificiale non influenza il merito delle persone, perché è solo uno strumento nelle mani di chi la utilizza. Se una persona è in grado di usare bene lo strumento, il merito rimane suo. L'IA fornisce input e output di un determinato tipo, ma alla fine il merito è sempre della persona. Ricordiamo che l'intelligenza artificiale senza una persona non ha scopo e non funziona. Quindi, il merito sta nel saperla usare bene come strumento; altrimenti, non ha senso”.</i>	4	8%	
Non so se e come avrà un impatto		Intervistato 30: <i>“Riguardo questo punto, sinceramente ci sto pensando ma non mi viene in mente niente. Penso di sapere talmente poco di intelligenza artificiale che non ho proprio idea.”</i>	3	6%	
Avrà sicuramente un impatto	Verrà usata per imbrogliare e facilitarsi il lavoro	Intervistato 50: <i>“Il problema è che a volte si tende a utilizzare l'intelligenza artificiale per risolvere problemi semplici, perdendo il concetto di merito. L'intelligenza artificiale è utile,</i>	22	43%	86%

		<p><i>soprattutto in certi ambiti, perché è più logica e razionale dell'essere umano, come in campo medico e informatico. Tuttavia, c'è il rischio che non venga dichiarato l'uso dell'intelligenza artificiale, e quindi uno si prende il merito di aver ottenuto un traguardo senza averci messo il 100% dell'impegno. Chi sa usare lo strumento informatico è più avvantaggiato, mentre chi non lo riesce a usare o non lo può utilizzare è meno avvantaggiato.”</i></p>		
	<p>Aumenterà le disuguaglianze e toglierà il lavoro a molte persone</p>	<p>Intervistato 10: “[...] Oggi, la maggior parte delle persone ha accesso a internet, ma c'è ancora una netta distinzione tra chi ha accesso a internet e all'intelligenza artificiale e chi non ce l'ha, come in Africa, Asia o Sud America, dove molte persone non hanno le possibilità economiche per accedere a questi strumenti.</p> <p>Di conseguenza, queste persone sono svantaggiate e partono da un punto di vista diverso, influenzando la meritocrazia. I loro risultati non dipendono esclusivamente dal loro impegno,</p>	8	16%

		<i>ma anche dalla disponibilità di strumenti e mezzi, creando un problema contestuale.”</i>		
	Renderà i processi di selezione più snelli e oggettivi, perdendo componenti umani	<p>Intervistato 15: “[...] Ad esempio, potrebbe essere utilizzata per selezionare i CV che siano più o meno in linea con determinati criteri rigidi, come una laurea in un determinato ambito o un certo voto di laurea [...]. Tuttavia, si potrebbe anche discutere se sia effettivamente utile o meno porre questi limiti.</p> <p>Credo che l'intelligenza artificiale possa aiutare quando ci sono centinaia e centinaia di dati, come CV, da ordinare, ma non dovrebbe essere utilizzata come unica risorsa. Non avrebbe senso sostituire completamente la scelta delle risorse umane con le macchine.”</p>	12	24%
	Ridurrà le discriminazioni e disuguaglianza	<p>Intervista 22: “Più in generale, l'intelligenza artificiale potrebbe essere usata come strumento per analizzare il vero vissuto di una persona e non basarsi solo su un indicatore specifico di meritocrazia. Potrebbe analizzare più approfonditamente chi è quella persona come individuo unico e peculiare,</p>	2	4%

		<p><i>riconoscendo quando è stata meritevole nella propria vita, con una prospettiva più ampia.”;</i></p> <p><i>Intervistato 51: “Penso che l'intelligenza artificiale diventerà uno strumento accessibile a tutti e potrà essere vantaggioso, specialmente per le persone che non si trovano nelle stesse condizioni di altri, aiutandole a raggiungere determinati obiettivi e a ricoprire certi ruoli. Quindi, credo che potrebbe essere uno strumento che aiuta un po' tutti, proprio perché sarà alla portata di tutti”</i></p>			
TOTALI			51	100%	

3.5 DISCUSSIONE DEI RISULTATI

Lo studio presentato è stato condotto con l’obiettivo di indagare le percezioni, gli atteggiamenti e le opinioni dei giovani lavoratori. il campione è costituito, quindi, da individui di giovane età, che stanno muovendo i primi passi nel mondo del lavoro in un contesto socio-economico-culturale poco favorevole, caratterizzato da ostacoli che questi giovani potrebbero incontrare e dover affrontare.

L’analisi ha posto particolare enfasi sulle aspettative per il futuro e sulle risorse dei giovani lavoratori, in quanto tali elementi possono fungere da guida e sostegno nella realizzazione di un progetto di vita professionale e personale che si allinei, per quanto possibile, a un futuro sostenibile.

In aggiunta, sono stati approfonditi temi di grande attualità, quali la meritocrazia, il lavoro dignitoso, la sostenibilità e l'intelligenza artificiale riconosciuti come sfide cruciali per il futuro dei giovani lavoratori e come elementi che influenzano il contesto sociale in cui si trovano inseriti

Per l'analisi quantitativa, sono state indagate tre ipotesi.

Relativamente alla prima ipotesi, non sono emerse differenze statisticamente significative né rispetto al genere o al livello di istruzione. Tale risultato può essere giustificato dalla limitata dimensione del campione e dalla sua composizione sbilanciata: la quasi totalità dei partecipanti possiede, infatti, almeno un titolo di laurea triennale e la componente femminile è predominante.

Nella seconda ipotesi, abbiamo valutato, tramite un'analisi ANOVA, la presenza di differenze significative tra individui con alti e bassi livelli di adesione a un'economia etico-sociale.

Infatti, Christian Felber (2012) sostiene l'importanza di riconsiderare il concetto stesso di economia e distaccandolo da un'ottica antropocentrica, per promuovere quella che definisce "un'Economia del bene comune" fondata su collaborazione e fiducia quali pilastri per un'impresa sostenibile.

Nello specifico, i risultati mostrano che coloro che abbracciano e condividono maggiormente un modello economico di tipo sociale, quindi incentrato su sostenibilità e comunità, tendono ad avere una visione maggiormente negativa sul futuro personale, lavorativo e sociale e manifestano una preoccupazione accentuata riguardo l'impatto che l'intelligenza artificiale potrebbe esercitare nel lavoro e, più in generale, sul futuro.

Queste evidenze trovano conferma anche in letteratura: il desiderio di un'economia più sostenibile favorisce una conoscenza critica del contesto attuale e, come sottolineato da Fabbri et al. (2001), alimenta una costante preoccupazione per il proprio futuro. Tale ansia si associa a una difficoltà a pianificare il proprio futuro e al timore di dover cercare ripetutamente un nuovo lavoro che garantisca condizioni dignitose. Questa prospettiva può condurre le persone ad avere una visione negativa del futuro.

Inoltre, il rapporto tra visione economico-politica e atteggiamento nei confronti delle nuove tecnologie è un tema affrontato non solo in ambito psicologico. Infatti, come

evidenziato da Calestous Juma (2018) gli individui che abbracciano una visione economica di tipo sociale mostrano maggiori preoccupazioni riguardo al rischio che le nuove tecnologie possano ridurre o eliminare posti di lavoro, in particolare per i lavoratori a basso reddito, incrementando il divario tra le fasce di reddito e aggravando le disuguaglianze economiche.

Un ulteriore risultato emerso dall'analisi della seconda ipotesi evidenzia come gli individui appartenenti al gruppo con livelli più alti di economia sociale tendano a mostrare minore adesione al principio di merito e a orientarsi maggiormente verso la ricerca di un lavoro dignitoso.

Tali esiti sono risultati coerenti con la letteratura dominante. In particolare, per il principio di merito, nel campo della psicologia sociale hanno un ruolo di spicco Sidanius et al. (2006), i quali hanno introdotto il costrutto di "orientamento alla dominanza sociale", secondo cui le persone con un forte orientamento alla dominanza sociale preferiscono strutturare la società in gerarchie e ne sostengono la conservazione. Gli autori, inoltre, sottolineano il ruolo del conservatorismo politico come mito legittimante, utile a sostenere l'assetto gerarchico esistente tra gruppi dominanti e subordinati, favorendo così una maggiore accettazione del principio meritocratico, inteso come criterio di avanzamento individuale.

Tale risultato è coerente con la rassegna teorica presentata, che evidenzia come la meritocrazia aderisca a una visione individualistica dell'essere umano, secondo cui è possibile ottenere il successo e superare qualsiasi ostacolo con la volontà, l'impegno e la determinazione, in una società che enfatizza la competitività e elevate aspettative di performance (Nota, 2020).

Per quanto riguarda la ricerca di un lavoro dignitoso, è un aspetto che emerge in modo particolarmente rilevante nel caso dei giovani adulti, i quali tendono ad essere impiegati più frequentemente in mansioni scarsamente qualificate, con salari bassi e con minore accesso a misure di salute e sicurezza sul lavoro (Santilli et al., 2018). Questo fenomeno si inserisce in un contesto lavorativo neoliberista che privilegia l'auto-imprenditorialità e la competitività come basi per il successo. Pertanto, si può affermare che coloro che si allontanano da una visione conservatrice di stampo neoliberale cercano di contrastare la

precarità lavorativa, aspirando a posizioni che garantiscano dignità e rispetto dei diritti fondamentali.

Infine, grazie all'analisi della seconda ipotesi è emerso che chi adotta un modello economico etico-sociale mostra livelli più elevati di *Career Adaptability*, in particolare per quanto riguarda le risorse di *control* e *curiosity*.

Questo dato trova conferma nella letteratura recente che evidenzia come la *Career Adaptability* possa svolgere un ruolo cruciale per coloro che sono più attenti e vicini ai temi di sostenibilità sociale, economica e ambientale (Santilli, 2020).

Il terzo obiettivo della ricerca è di indagare se le risorse della *Career Adaptability* (CA) siano predittive della prospettiva temporale, ossia della tendenza a pianificare il proprio futuro, anche nel lungo termine.

Dall'analisi quantitativa è emerso che la CA spiega il 47,8% della varianza della prospettiva temporale e che un ruolo centrale è attribuibile alla risorsa del *concern*. Questo risultato indica che i giovani lavoratori che manifestano preoccupazione per il proprio futuro dimostrano una maggior capacità di “proiettarsi in avanti” pianificando e preparando il proprio futuro.

Tale risultato è in linea con numerosi studi di ricerca, che evidenziano come gli individui dotati delle risorse necessarie per gestire adeguatamente i cambiamenti e i compiti di sviluppo possedano anche le risorse utili per una progettazione professionale di qualità, serena e in grado di rispondere alle richieste ambientali (Santilli, 2020; Di Maggio I. G., 2021; Öncel, 2014). Gli individui con un più alto livello di *Career Adaptability* dunque, risultano maggiormente orientati al futuro, pianificano con più costanza i propri obiettivi e possiedono una maggiore capacità di affrontare le situazioni difficili. Uno studio condotto da Santilli et al. (2012) ha confermato che i giovani con livelli di CA più alti presentano anche una prospettiva temporale più elevata.

Infine, la ricerca ha raccolto tramite una procedura qualitativa, le prospettive dei giovani lavoratori sul futuro, attraverso una riflessione su alcuni aspetti che influenzano il mondo del lavoro attuale e futuro. In particolare, l'obiettivo era di analizzare temi che hanno un impatto significativo non solo sulla vita dei singoli individui, ma anche sulla collettività.

Rispetto al tema del merito e della meritocrazia, l'analisi del contenuto delle interviste semi-strutturate ha evidenziato una prevalenza di opinioni favorevoli e a considerarla come giusta (53% dei rispondenti). È interessante notare, che nell'analisi quantitativa, il gruppo caratterizzato da bassi livelli di economia sociale sia composto da 29 partecipanti, lo stesso numero di coloro che hanno espresso una valutazione positiva della meritocrazia. Questo dato conferma, come accennato in precedenza, che avere una visione conservatrice tende a legittimare la teoria della dominanza sociale e la gerarchizzazione sociale (Sidanius J. P., 2006). Inoltre, nel definire il concetto di meritocrazia, il 55% dei partecipanti (vale a dire 28 di essi) l'ha descritta come il premiare chi ottiene dei risultati attraverso le proprie capacità, l'impegno e il talento personali, ciò dimostra proprio come la concezione 'classica' della meritocrazia sia profondamente radicata nella cultura contemporanea e difficile da modificare (Darnon C. S., 2018).

Analizzando il legame tra le idee sul merito e lo sviluppo dell'intelligenza artificiale, emerge l'importanza di promuovere una maggiore consapevolezza nei giovani sui rischi e conseguenze che la tecnologia potrà avere.

In un contesto di crescente complessità e rapido progresso tecnologico, le convinzioni meritocratiche ed egualitarie avranno un ruolo cruciale nel modellare la percezione delle disuguaglianze (Ledgerwood, 2011) e di questione socialmente rilevanti, quali la disoccupazione e precarizzazione (Rauscher, 2023). Questi elementi permettono di interpretare meglio i risultati del presente studio, poiché la maggior parte dei partecipanti ritiene che l'adozione di tecnologie e strumenti di intelligenza artificiale avrà un impatto rilevante sulla concezione comune di merito, portando a facilitarsi il lavoro imbrogliando (86%), aumentando le disuguaglianze e riducendo posti di lavoro (16%) e comportando la perdita di componenti umane, soggettive e relazioni nelle valutazioni di performance e nei processi di selezione (24%).

In conclusione, i risultati ottenuti offrono una prospettiva approfondita sui timori e le aspirazioni dei giovani lavoratori rispetto al futuro professionale e alle trasformazioni sociali, economiche e tecnologiche. L'indagine mette in luce come il livello di adesione a un modello economico etico-sociale sia associato a una maggiore preoccupazione verso il futuro e alla ricerca di un lavoro dignitoso, oltre a una minore fiducia nella meritocrazia

tradizionale. Allo stesso tempo, l'orientamento verso la sostenibilità economica e sociale risulta collegato a un più elevato livello di *Career Adaptability*, che sembra supportare questi giovani nell'affrontare le sfide legate alla pianificazione del proprio futuro in un contesto in rapida evoluzione.

3.6 LIMITI

Il progetto di ricerca presentato presenta alcune limitazioni.

In primo luogo, il campione di riferimento è di convenienza: il metodo di reclutamento si è basato sulla disponibilità dei partecipanti, il che ha comportato il coinvolgimento diretto di soggetti facilmente accessibili.

Tale metodologia ha riportato nel suddetto campione delle disomogeneità e delle limitazioni. Le più rilevanti riguardano la composizione e numerosità (N=51). L'analisi ha interessato un gruppo ristretto di giovani lavoratori, il quale non consente di garantire la generalizzabilità dei risultati e non è rappresentativo dell'intera popolazione italiana.

Il campione esaminato è sbilanciato dal punto di vista del genere, con una prevalenza del 72% di partecipanti di sesso femminile, rispetto al 28% di sesso maschile. Non sono presenti persone con identità di genere diversa da quelle binarie; servirebbe pertanto includere una popolazione più inclusiva e rappresentativa della comunità LGBTQIA.

Un'ulteriore limite relativo alla composizione del campione riguarda la distribuzione territoriale, poiché la maggior parte dei partecipanti provengono dalla regione Veneto e Lazio. Di conseguenza, i risultati non possono essere generalizzati nell'intero territorio italiano, data la diversità socio-economico e culturale tra le diverse regioni del paese.

Inoltre, i settori lavorativi rappresentati dai partecipanti, così come i loro contratti di lavoro, non sono omogenei; va anche considerato che il 26% dei partecipanti, al momento della raccolta dati, erano studenti-lavoratori.

Un aspetto significativo da considerare è il livello di istruzione, poiché la netta maggioranza dei partecipanti è in possesso di un titolo di laurea. Ciò configura un

campione tendenzialmente privilegiato, in quanto un livello di istruzione così elevato tende a indirizzare verso traiettorie professionali più soddisfacenti e dignitose rispetto alla media della popolazione nazionale.

Possiamo concludere affermando che le limitazioni inerenti alla composizione e alla numerosità del campione si riflettono su alcuni dei risultati emersi dall'analisi dei dati, che non hanno messo in luce delle relazioni statisticamente significative.

3.7 IMPLICAZIONI PER LA PRATICA

Considerando le limitazioni precedentemente discusse, sarebbe opportuno replicare lo studio utilizzando un campione sperimentale più ampio e rappresentativo della popolazione italiana, attraverso una procedura di campionamento di tipo probabilistico.

In merito all'analisi quantitativa, potrebbe essere interessante esplorare le differenze tra i giovani lavoratori in relazione al loro grado di istruzione e alla provenienza geografica. Inoltre, si potrebbero indagare le aspirazioni e gli atteggiamenti nei confronti del futuro anche dei giovani studenti-lavoratori, ossia coloro che frequentano un corso universitario e al contempo svolgono un'attività lavorativa (sia part-time che full-time).

Inoltre, sarebbe opportuno ampliare il focus della ricerca per includere anche una valutazione del benessere psicologico dei giovani lavoratori, poiché questi aspetti sono intrinsecamente legati alla capacità di adattarsi ai cambiamenti e di affrontare le incertezze. Un'analisi integrata che consideri il benessere emotivo e psicologico insieme alla *Career Adaptability* potrebbe fornire una visione più completa delle risorse necessarie per una transizione lavorativa di successo e sostenibile.

Dalla presente indagine emerge una preoccupazione crescente tra i lavoratori circa l'impatto che l'intelligenza artificiale potrà avere, e ha già in parte, nelle nostre vite, sia professionali che personali, e come la carenza di informazioni e conoscenze adeguate possa incidere negativamente sul benessere individuale.

Inoltre, adeguati livelli di *Career Adaptability* nei giovani possono supportarli nelle loro numerose e probabili transizioni future. In particolare, dallo studio risulta fondamentale

promuovere la dimensione di controllo (*control*) della suddetta dimensione per incentivare lo sviluppo di una prospettiva temporale verso il proprio futuro.

Per queste ragioni, è indispensabile intervenire preventivamente, aumentando la consapevolezza delle persone. Come suggerito da Soresi et al. (2020), è necessario promuovere interventi di sensibilizzazione, discussione e riflessione su temi attuali e importanti, quali uguaglianza, giustizia sociale, lavoro dignitoso e sostenibilità tramite attività di orientamento, sin dall'inizio del percorso scolastico obbligatorio.

È fondamentale incoraggiare i cittadini a essere collaborativi e attivi, progettando il proprio percorso di vita in linea con i 17 obiettivi dell'Agenda 2030.

Infine, risulta prioritario incentivare lo sviluppo di interventi di career counseling ispirati all'approccio del Life Design, con l'obiettivo di promuovere un pensiero critico capace di superare visioni semplicistiche della realtà e contrastare quei miti che legittimano discriminazioni e disuguaglianze.

Un ulteriore aspetto che merita attenzione riguarda il ruolo delle istituzioni educative e delle aziende nel facilitare lo sviluppo di competenze trasversali legate alla *Career Adaptability*. Le università e i datori di lavoro dovrebbero collaborare più strettamente per offrire opportunità di apprendimento esperienziale e stage formativi che permettano ai giovani di sviluppare una maggiore consapevolezza delle sfide e delle opportunità del mondo del lavoro e di affinare la loro capacità di adattamento alle rapide trasformazioni del mercato, incluse quelle legate all'automazione e all'intelligenza artificiale.

Infine, occorre sottolineare l'importanza di politiche pubbliche che promuovano una formazione continua lungo l'intero arco della vita lavorativa, integrando percorsi di riqualificazione e aggiornamento delle competenze, in particolare in settori in rapida evoluzione. La creazione di una cultura del lifelong learning sarà fondamentale per garantire che le future generazioni siano pronte ad affrontare le sfide di un mondo del lavoro sempre più complesso e interconnesso.

CONCLUSIONE

Riassumendo, ad oggi ci troviamo a vivere in un contesto economico di stampo neoliberale, caratterizzato da un'ampia instabilità, deregolamentazione del lavoro e precarie condizioni contrattuali. Il neoliberismo, in particolare, ha imposto un regime di concorrenza spietata, privatizzazione dei servizi pubblici e responsabilità individuale per il proprio successo o fallimento. Questa impostazione ha alimentato un mercato del lavoro insicuro e frammentato, che rende difficile costruire una carriera stabile, causando frustrazione e incertezze rispetto al futuro. Inoltre, promuovendo la competizione e fondando una società sul merito, un simile contesto contribuisce inevitabilmente a un incremento delle disuguaglianze e delle discriminazioni, favorendo lo sviluppo di una società che legittima tali disparità e mette in atto azioni che giustificano queste differenze socio-economiche all'interno della popolazione.

In questo elaborato è stato approfondito come un contesto di questo tipo non supporti adeguatamente i giovani nella costruzione delle proprie traiettorie di vita personali, e soprattutto, professionali; generando conseguenze dannose per il loro benessere e possibili crisi d'identità

All'interno di questo quadro, la *Career Adaptability* emerge come una risorsa fondamentale. Definita come la capacità di affrontare cambiamenti utilizzando risorse psicosociali per affrontare le transizioni professionali, la *Career Adaptability* può supportare i giovani nel navigare un mercato del lavoro sempre più fluido. In particolare, le risorse come la curiosità, il controllo, la fiducia e la preoccupazione possono rafforzare la resilienza dei giovani lavoratori, migliorando la loro capacità di pianificazione sentendosi più sicuri.

Per rendere effettivo questo processo, interventi mirati di career counseling possono aiutare i giovani a costruire una carriera che risponda ai loro obiettivi personali e sociali. Il modello del Life Design, per esempio, promuove percorsi professionali flessibili e critici, incoraggiando una riflessione su aspetti come la sostenibilità, l'equità sociale e il benessere collettivo e cosa il singolo può fare per mettere in atto un'azione concreta sullo sviluppo sostenibile della nostra società.

Infine, il terzo capitolo ha fornito un approfondimento empirico, presentando i risultati di un'indagine su 51 giovani lavoratori,

La sezione ha esplorato tre ipotesi principali. I risultati maggiormente significativi li rileviamo dall'analisi quantitativa che ha rivelato che i partecipanti con una maggiore inclinazione verso un'economia sociale tendono a manifestare una visione più critica del futuro personale e lavorativo, nonché delle preoccupazioni elevati verso le implicazioni dell'IA, specialmente nel contesto occupazionale. Inoltre, chi si allontana dall'adesione ai principi neoliberali, mostra di essere maggiormente attento alla ricerca di un lavoro dignitoso e al principio di merito. Ciò dimostra proprio come la nostra visione economica-sociale vada ad influenzare le percezioni che i giovani hanno del loro futuro ma, soprattutto, modella le percezioni delle disuguaglianze e il non legittimare la loro esistenza

Infine, la terza ipotesi ha confermato come la *Career Adaptability* possa essere un supporto per i giovani nel progettare il loro futuro e possa favorire una pianificazione a lungo termine. Ciò suggerisce che la preoccupazione personale e la curiosità verso nuove esperienze possono migliorare la resilienza e la progettualità dei giovani.

In conclusione, il terzo capitolo evidenzia l'importanza di come la *Career Adaptability* e l'adesione a un modello economico sociale, possano supportare i giovani in un contesto occupazionale incerto: la prima tramite l'investimento nelle proprie risorse, mentre il secondo tramite lo sviluppo di una consapevolezza critica e complessificata della realtà contemporanea. Questi elementi aiutano ciascun individuo nella costruzione di un futuro personale e lavorativo il più sostenibile e inclusivo possibile, avvicinandoci agli obiettivi dell'Agenda 2030 e facendo del bene al nostro pianeta.

“Se vogliamo un futuro migliore, dobbiamo smettere di proteggere il passato. È tempo che i giovani rompano le regole e ricostruiscano il mondo”
Hunter Lovins

APPENDICE
INTERVISTA SEMI-STRUTTURATA

Sempre più spesso si parla di IA...

- 1) Lei cosa pensa al riguardo?
- 2) Se dovesse spiegare a qualcuno cos'è l'IA, cosa direbbe?

All'interno del mondo del lavoro si parla spesso anche di meritocrazia ...

- 1) Lei cosa pensa al riguardo?
- 2) Se dovesse spiegare a qualcuno cos'è la meritocrazia, cosa direbbe?
- 3) Quando una persona è 'meritevole'?
- 4) Mi può fare un esempio di persona meritevole? Come mai la considera una persona meritevole?
- 5) In che modo l'IA a suo avviso potrebbe influenzare la meritocrazia?

Le è capitato di informarsi sulla guerra in questi ultimi tempi? (molto spesso, spesso, abbastanza spesso, poco, mai)

Se sì, come?

- Giornali: quali
- TV: quali programmi
- Internet: quali siti, su quali argomenti
- Libri: quali
- Social media: quali, su quali argomenti
- Seminari/conferenze/approfondimenti culturali: quali, dove, con chi, su quali argomenti

BIBLIOGRAFIA

- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 13-17.
- Abilismo. (2024, maggio 2). Retrieved maggio 2024, from Wikipedia, L'enciclopedia libera: [//it.wikipedia.org/w/index.php?title=Abilismo&oldid=137662681](https://it.wikipedia.org/w/index.php?title=Abilismo&oldid=137662681)
- Achbar, N. C. (1996). *Wege zur intellektuellen Selbstverteidigung. Medien, Demokratie und die Fabrikation von Konsens [Strategies for intellectual selfdefense. Media, democracy and fabrication of consent]*. Munchen: Marino.
- Altvater, E. (1981). Der gar nicht diskrete Charme der neoliberalen Konterrevolution [The non discreet charm of the neoliberal counterrevolution]. 5-23.
- Amaturo, E., & Aragona, B. (2013). La valutazione sociale delle occupazioni: questioni di metodo. *Quaderni di Sociologia*, 62, 25-38.
- Amaturo, E., & Lillo, A. (2008). Disuguaglianze sociali e stratificazione occupazionale. «*Sociologia del lavoro*», 112, pp. 17-28.
- Arendt, H. (2003). *La banalità del male. Eichmann a Gerusalemme*. Milano: Feltrinello.
- Augé, M. (2012). *Futuro*. Bollati Boringhieri.
- Augé, M. (2012). *Futuro*. Torino: Bollati Boringhieri.
- Autin, F., & Butera, F. (2016). Editorial: Institutional Determinants of Social Inequalities. *Front. Psychol.* 6:2027.
- Avallone, F. (2021). *Psicologia del lavoro e delle organizzazione. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*. Roma: Carocci Editore.
- Badaloni, S., & Perini, L. (2016). *A Model for Building a Gender Equality. Index for Academic Institutions*. . Italia: Padova University Press.
- Bal, P. M. (2017). *Dignity in the workplace. New theoretical perspectives*. Basingstoke, UK: Palgrave MacMillan.
- Baldwin, R. (2019). *il futuro della globalizzazione*. Il mulino.
- Barling, J. D. (1998). Effects of parents' job insecurity on children's work beliefs and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 83.
- Bartolini, S. (2010). Manifesto per la felicità. Come passare dalla società del ben-avere a quella del ben-essere. Baldini.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. New York: John Wiley and Sons.
- Bauman, Z. (2021). *Homo consumens. Lo sciame inquieto dei consumatori e la miseria degli esclusi*. il Margine.
- Beattie, P. (2019). The road to psychopathology: Neoliberalism and the human mind. *Journal of Social Issues*, 75(1), 89-112.
- Bem, S. L., & Bem, D. J. (1973). Does sex-biased job advertising "aid and abet" sex discrimination? . *Journal of Applied Social Psychology*, 3, 6–18.
- Bennett, J. P. (2012). Understanding the impact of generational issues in the workplace. *Facilities*, Vol. 30, No. 7/8, 278-288.
- Binkley, S. (2013). *Happiness as enterprise: An essay on neoliberal life*. Albany, NY: SUNY Press.

- Blustein. (2016). Decent work: a psychological perspective. *Frontiers in psychology*, 7, 407.
- Blustein, D. K. (2008). The Psychology of Working: A New Framework for Counseling Practice and Public Policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294-308.
- Boccardelli, P. (2014, 02 24). La metamorfosi del lavoro: tra giovani, tecnologia e artigianato. Un'analisi con il Prof. Paolo Boccardelli. *Spritoartigiano.it*. (F. D. Bisceglie, Interviewer)
- Bosschaert, M. (2018). *Innovation and its enemies: why people resist new technologies. Prometheus*. 35.
- Bourdieu, P. (1998). *Il dominio maschile*.
- Brim, G. (1992). *Ambition: How We Manage Success and Failure Throughout Our Lives*.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). *Career development and counseling: Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons.
- Burke, P. J. (2013). The right to higher education: Neoliberalism, gender and professional mis/recognitions. *International Studies in Sociology of Education*, 23, 107-126.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale–Turkish Form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23, 125–132.
- Cennamo, I., Kastner, M., & Tett, L. (2024). A Comparative Study of Values-Based Fields of Adult Learning and Education in Austria, Scotland, and South Tyrol, Italy: Practitioners Resisting Neoliberal Tendencies Based on Their Ideas of Social Justice. *Adult Education Quarterly*, Vol. 74, Issue 1, 23-42.
- Chan. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 22-31.
- Chan. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130–139.
- Chang, H.-J. (2015). The Failure of Neoliberalism and the Future of Capitalism. In SatoshiFujii (Ed.), *Beyond Global Capitalism* (pp. 19-20). Kyoto, Japan: Springer.
- Chen, H. F. (2020). Career Adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17, 5986.
- Chomsky, N. (2017). *Requiem for the America Dream: The 10 principles of Concentration of Wealth and Power*. New York: Seven Stories Press.
- Coetzee. (2014). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45, 81–92.
- Coetzee. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83–91.
- Coin, F. (2023). *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*. Einaudi.

- Commissione Europea. (2021). *Women's situation in the labour market*. Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en#gender-segregation-in-the-labour-market
- Cornia, G. A. (2003). Globalisation and the distribution of income between and within countries. In H.-J. (Chang, Ed.) *Rethinking development economics*.
- Corriere della Sera. (2022, novembre 4). *Carlotta Rossignoli, modella e medico: sui social la sua storia fa il pieno di critiche*. Retrieved from https://www.corriere.it/cronache/22_novembre_04/carlotta-rossignoli-modella-medico-social-sua-storia-fa-pieno-critiche-deb16468-5c11-11ed-b827-fa754029d3c4.shtml
- Cosimi, S. (2023, marzo 03). *Il disagio psicologico all'università e un sistema che non sa affrontarlo*. Retrieved from Wired: <https://www.wired.it/article/universita-suicidi-disagio-studenti-napoli-milano-palermo/>
- Costa-Lopes, R., Wigboldus, D., & Vala, G. (2017). Priming meritocracy increases implicit prejudice.
- Creed, P. A. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219–229.
- Cropanzano, R., & Wright, T. (2001). , When a “happy” worker is really a “productive” worker: a review and further refinement of the happy-productive worker thesis, in. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 53.
- Crouch, C. (2018). *Identità perdute. Globalizzazione e nazionalismo*. Roma-Bari: Laterza.
- Curcio, A. (2023). *Genere, razza, classe, riproduzione: dal marxismo al queer*. DeriveApprodi.
- Curran, T., & Hill, A. P. (2019). Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. . *Psychological Bulletin*, 145(4), 410-429.
- Dalmaso, M. (2014). Effetti del potere e dello status sociale sulla cognizione sociale e la percezione interpersonale. *Giornale Italiano di Psicologia*, 41 (1), 139-157.
- Darnon, C. S. (2018). Belief in school meritocracy as an ideological barrier to the promotion of equality. *European Journal of Social Psychology*, 523-534.
- Darnon, C., Dompnier, B., & Poortvliet, P. M. (2012). Achievement goals in educational contexts: a social psychology perspective. . *Soc. Pers. Psychol. Compass* 6, 760-771.
- Davies, B. &. (2007). Neoliberalism and education. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 20, 247-259.
- De Botton, A. (2015). *L'importanza di essere amati. L'ansia da status*. Parma: Guanda.
- de Guzman, A. B. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199–207.

- Deutsch, M. (2006). A framework for thinking about oppression and its change . *Social Justice Research*, 19, , 7–41, <https://doi.org/10.4000/cei.1055> .
- Di Maggio, I. G. (2020). Investment in higher education: The role of career adaptability, tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope. *Frontiers Psychology Journal*, 11.
- Di Maggio, I. G. (2021). Life Design per un futuro inclusivo e sostenibile. *Kern, ML, Wehmeyer, ML (a cura di) Il 93 Palgrave Handbook of Positive Education*.
- di Maggio, I. M. (2021). career adaptability, hope, and life satisfaction: an analysis of adults with and without substance use disorder. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 23 No. 2, 439-454.
- Di Maggio, I., Ginevra, M., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2021). Life Design per un futuro inclusivo e sostenibile. *Kern, ML, Wehmeyer, ML (a cura di) Il 93 Palgrave Handbook of Positive Education*.
- Dinetti, F. (2012). Trasformazioni del lavoro e forme di vita nel XX secolo. I nuovi paradigmi del lavoro nel passaggio dal fordismo al postfordismo, fino al lavoro contemporaneo .
- Dóci, P. M. (2018). Neoliberal ideology in work and organizational psychology. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27, 536-548.
- Evans, E. G. (2009). Moving from precarious employment to decent work. *Global Union Research Network*.
- Farah, M. (2018). Farah, M. (2018). Socioeconomic status and the brain: Prospects for neuroscience-informed policy. *Nature Reviews Neuroscience*, 19, 430-438.
- Felber, C. (2012). *L'economia del bene comune Un modello economico che ha futuro*. Tecniche nuove.
- Ferri, F. (2023, giugno 23). *Se mi paghi poco, ti faccio quiet quitting. Lo slang del lavoro giovanile dopo la pandemia*. Retrieved from Domani: <https://www.editorialedomani.it/idee/se-mi-paghi-poco-ti-faccio-quiet-quitting-lo-slang-del-lavo>
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., & Glick, P. (2007). Universal dimensions of social cognition: Warmth and competence . *Trends in Cognitive Sciences*, 11(2), 77-83.
- Foster, M., & Tsarfati, E. M. (2005). The effects of meritocracy beliefs on women's well-being after first time gender discrimination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1730–1738.
- Frank, A. S. (2014). Expenditure cascades. *Review of Behavioral Economics*, 1, 55–73.
- Gaidhani, L. A. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9, 2804-2812.
- Gancitano, M., & Colamedici, A. (2018). *La società della performance*. Tlon.
- Gaucher, D., Friesen, J., & Kay, A. C. (2011). Evidence That Gendered Wording in Job Advertisements Exists and Sustains Gender Inequality. Advance online publication. doi: 10.1037/a0022530. *Journal of Personality and Social Psychology*.

- Gheno, V. (2019). *Femminili singolari: il femminismo è nelle parole*. Effequ .
- Ginevra. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66.
- Ginevra, M. C. (2019). La percezione dell'economia in un gruppo di giovani coinvolti in un progetto di orientamento inclusivo. *Paper presented at the XIX National conference of SIO*. Enna.
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Stimulating resources to cope with challenging times and new realities: effectiveness of a career intervention. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 17, Issue 1, 77-96.
- Giovannini, E. (2018). *L'utopia sostenibile [The sustainable utopia]*. Roma - Bari: Laterza.
- (2024). *Global Employment Trends for Youth 2024. Decent work, brighter futures*. ILO .
- Grossnickle, E. M. (2016). Disentangling curiosity: Dimensionality, definitions, and distinctions from interest in educational contexts. *Educational Psychology Review*, 28, 23-60.
- Grusky, D. B. (2018). *Social stratification: Class, race, and gender in sociological perspective*. Routledge.
- Guaino, H. (2006). Pour une croissance durable. *La Croix*.
- Guichard, J. (2018). Life design interventions and the issue of work. In *Interventions in Career Design and Education* (pp. 15-28). Springer .
- Hamann, T. H. (2009). Neoliberalism, governmental- ity, and ethics. *Focaul Studies*, 37-59.
- Hamtiaux, A. H. (2013). Individual and career adaptability: Comparing models and measures. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 130–141.
- Hartono, R. M. (2017). Hubungan job search self-efficacy dengan Career Adaptability. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 8, 78-90.
- Harvey, D. (2007). *Breve storia del neoliberismo*. (I. Saggiatore, Ed.)
- Hayek, F. A. (1971). The constitution of liberty. *Tübingen: Mohr*.
- Hayhurst, J. (1996). "La vetta da scalare: lezioni dall'Everest sul significato del successo". Sperling & Kupfer Editori.
- Henrich, J. (2022). *Weird: La mentalità occidentale e il futuro del mondo*. Il Saggiatore.
- Hickinbottom-Brawn, S. (2013). Brand "you": The emergence of social anxiety disorder in the age of enterprise. *Theory & Psychology*, 23, 732-751.
- Hirschi, A. H. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hooley, T. S. (2018). *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude*. Routledge.
- Hurtado, E. A. (2021). Narrative Continuity/Rupture: Projected Professional Futures amid Pervasive Employment Precarity . *Work and Occupations 2022, Vol. 49(1)*, 45-78.

- Il Post. (2022, ottobre 25). *Perché il concetto di meritocrazia è controverso*. Retrieved from <https://www.ilpost.it/2022/10/25/merito-meritocrazia/>
- ILO. (2008). *The world of work, 2008*. Geneva: International Labor Organization.
- ILO. (2020). *Global Survey on Youth and COVID-19*. International Labour Organization.
- ISTAT. (2019). *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni ed istituzioni*. Roma.
- Jost, J. T., Pelham, B. W., Sheldon, O., & Sullivan, B. N. (2003). Social inequality and the reduction of the ideological dissonance on behalf of the system: Evidence of enhanced system justification among the disadvantaged. *European Journal of Social Psychology, 33*, 13-36.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American sociological review, 74 (1)*, 1-22.
- Khan, T. H., & MacEachen, E. (2024). Examining the health and wellness of solo self-employed workers through narratives of precarity: a qualitative study. *BMC Public Health, 2024, Vol. 24, Issue 1*, 717-728.
- Kuppens, T., & Spears, R. (2014). You don't have to be well-educated to be an aversive racist, but it helps. *Social Science Research, 45, 211*, 211–223.
- Kuppens, T., Spears, R., Manstead, A. S., Spruyt, B., & Easterbrook, M. J. (2018). Educationism and the irony of meritocracy: Negative attitudes of higher educated people towards the less educated. *Journal of Experimental Social Psychology, 76*, 429-447.
- Kusyadi, Y. (2020). CAREER ADAPTABILITY IN VARIOUS THEORIES: REVIEW THROUGH MULTICULTURAL PERSPECTIVES. *Journal of Multicultural Studies in Guidance and Counseling, 4*, 14-27.
- L., F., & B., R. (2001). *La formazione del Sé professionale*. Milano: Guerini.
- Lachman, M. E., & Weaver, S. L. (1998). Sociodemographic variations in the sense of control by domain: Findings from the MacArthur studies of midlife. *Psychology and Aging, 13(4)*, 553-562.
- Lanier, K. (2017). 5 Things HR professionals need to know about generation Z: thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future. *Strategic HR review*.
- Latouche, S. (2012). *Per un'abbondanza frugale. Malintesi e controversie sulla decrescita*. Bollati Boringhieri.
- Lawrence, S. (2023, Giugno). *The Psychology of Success. Decades of research shows that success is not we often think it is*. Retrieved from Psychology Today: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/psychology-yesterday/202306/the-psychology-of-success>
- Lazzarato, M. (2009). Neoliberalism in action: Inequality, insecurity and the reconstitution of the social. *Theory, Culture & Society, 26*, 109-133.
- Ledgerwood, A. M. (2011). Working For The System: Motivated Defense Of Meritocratic Beliefs. . *Guilford Press Periodicals*.

- Lee, P. X. (2021). s career adaptability a double-edged sword? The impact of work social support and career adaptability on turnover intentions during the COVID-19 pandemic”. *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 94.
- Littler, J. (2013). Meritocracy as plutocracy: The marketising of ‘Equality’ under neoliberalism. *New formation*, 80, 52-72.
- Loewenstein, G. (1994). The psychology of curiosity: A review and reinterpretation. *Psychological Bulletin*, 116, 75-98.
- Luijk, M. H. (2018). The impact of employment precarity on early labour market careers and family formation in the Netherlands. In P. Barbieri, *Flexible employment and the welfare state in Europe* (pp. 1-33). Edward Elgar Publishing.
- Maass, A., Arcuri, L., & Suitner, C. (2014). Shaping Intergroup Relations Through Language. *The Oxford Handbook of Language and Social Psychology* .
- Maggiori, C. J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437–449.
- Magrin, M. E., Marini, E., & Nicolotti, M. (2019). Employability of Disabled Graduates: Resources for a Sustainable Employment. *Sustainability*, 2019, vol. 11, issue 6, 1-17.
- Marini, L. (2024). *Mai abbastanza*. Sperling & Kupfer Editore.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- McArdle, S. W. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264.
- McCoy, S., & Major, B. (2007). Priming meritocracy and the psychological justification of inequality. *Journal of Experimental Social Psychology* 43, 341–351.
- McCoy, S., Wellman, J. D., Cosley, B., Saslow, L., & Epel, E. (2013). Is the belief in meritocracy palliative for members of low status groups? Evidence for a benefit for self-esteem and physical health via perceived control. *European Journal of Social Psychology, Eur. J. Soc. Psychol.* 43, 307-318.
- Morici, R. M. (2022). Increasing refugees’ work and job search self-efficacy perceptions by developing career adaptability. *Social Sciences*, Vol. 11 No. 5, 197.
- Morley, L., & Lugg, R. (2009). Mapping Meritocracy: Intersecting Gender, Poverty and Higher Educational Opportunity Structures . *Higher Education Policy*, 22, 37-60.
- Moscatelli, S., Menegatti, M., Ellemers, N., Mariani, G. M., & Rubini, M. (2019). Men should be competent, Women should have it all: multiple criteria in the evaluation of female job candidates. *Sex Roles: A Journal of Research*, 83 (5-6), 269-288.
- Mousteri, M. D. (2020). Underemployment and psychological distress: propensity score and fixes effects estimates from two large UK samples. *Social Science in Medicine*, 244.
- Mousteri, V., Daly, M., & Delaney, L. (2020). Underemployment and psychological distress: Propensity score and fixed effects estimates from two large UK samples. *Social Science & Medicine*», 244.

- Myers, J. P. (2010). Exploring adolescent's thinking about globalization in an international education program. *Journal of Research in International Education*, 9, 153-167.
- Napier, J. L., Thorisdottir, H., & Jost, J. T. (2010). The joy of sexism? A multinational investigation of hostile and benevolent justifications for gender inequality and their relations to subjective well-being. *Sex Roles*, 62, , 405-419.
- Nasi, F. (2021, 11 18). *L'italia è una repubblica fondata sugli stagisti e che nega ai giovani il diritto a un futuro*. Retrieved from The vision: <https://thevision.com/attualita/giovani-stagisti-lavoro/>
- Negru-Subtirica, O. P. (2015). Developmental trajectories and reciprocal associations between career adaptability and vocational identity: A three-wave longitudinal study with adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 131–142.
- Negt, O. (1997). New approaches to marxist theory. *Zeitschrift Marxistische Erneuerung*, 38-46.
- Nikander, J. A. (2022a). Associations between student- athletes' self-esteem and career adaptability across the high school years. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports Vol. 32 No. 4*, 789-797.
- Nota. (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Hogrefe Publishing.
- Nota. (2018). *Counseling and coaching in times of crisis and transitions: From research to practice*. Routledge.
- Nota. (2019). La costruzione di un futuro inclusivo e sostenibile. *ivista di Scienze dell'Educazione*, 2, 221-233.
- Nota. (2020). *Sustainable Development, Career Counselling and Career Education*. Springer Cham.
- Nota, L. (2019). *La passione per la verità. Come contrastare fake news e manipolazioni e costruire un sapere inclusivo*. Milano: Franco Angeli.
- Nota, L., & Soresi, S. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale*. Bologna: Il Mulino.
- O'Brien, G. E. (1990). The relative effects of unemployment and quality of employment on the affect, work values and personal control of adolescents. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 151–165.
- O'Brien, L., & Major, B. (2005). System justifying beliefs and psychological well-being: The role of group status and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 1718–1729.
- ONU. (2015). *Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. New York.
- Oyserman, H. M. (2002). Rethinking individualism and collectivism. Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 3-72.
- P. Moore, A. R. (2016). The quantified self: What counts in the neoliberal workplace. *New Media & Society* 18.

- Palley, T. (2005). From Keynesianism to Neoliberalism: Shifting Paradigms in Economics. 2.
- Patella, A. (2024, 08 30). *Klarna vuole sostituire metà dei dipendenti con l'AI*. Retrieved from Wired: <https://www.wired.it/article/klarna-intelligenza-artificiale-dipendenti/>
- Pelligra, V. (2020, settembre 6). *Quando una distopia diventa un'utopia: il mito della "meritocrazia" che produce il suo opposto*. Retrieved from <https://www.ilsole24ore.com/art/quando-distopia-diventa-un-utopia-mito-meritocrazia-che-produce-suo-opposto-ADnefTn>
- Pennoni, F. B.-D. (2022). NEETs and Youth Unemployment: A Longitudinal Comparison Across European Countries. *Social Indicators Research*, 162, 739-761.
- Pew Global Attitudes Project. (2012). *PERVASIVE GLOOM ABOUT THE WORLD ECONOMY. Chapter 4. The Casualties: Faith in Hard Work and Capitalism. Does Hard Work Lead to Success?*
- Pew Global Project. (2014). *Emerging and Developing Economies Much More Optimistic than Rich Countries about the Future Education, Hard Work Considered Keys to Success, but Inequality Still a Challenge*.
- Polanyi, K. (1978). *The great transformation*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Pouyaud, J. V. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-France Form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 692–697.
- Rachleff, P. (2006). COMMENTARY: NEOLIBERALISM: CONTEXT FOR A NEW WORKERS' STRUGGLE. In *Working USA* (Vol. 9, pp. 457-465).
- Rauscher, C. L. (2023). 'To Succeed At Work, You Just Need To Work Hard': How Beliefs In Professional Meritocracy Serve To Blame Unemployed People. *Journal Of Community & Applied Social Psychology*.
- Rawls, J. (2010). *Una teoria della giustizia*. Feltrinelli .
- Reagan, R. (1987, gennaio 27). Address Before a Joint Session of Congress on the State of the Union. *The American Presidency Project*, [presidency.ucsb.edu/node/252758](https://www.presidency.ucsb.edu/node/252758).
- Renner, B. (2006). Curiosity about people: The development of a social curiosity measure in adults. *Journal of Personality Assessment*, 87, 305-316.
- Rocha, M. (2015). Predictors of the acquisition and portability of transferable skills: A longitudinal Portuguese case study on education. *Higher Education*, 69, 607–624.
- Rusu, A. M. (2015). Relationships of career adapt- abilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92-101.
- Ruzzon, E. (2023, febbraio 13). Intervento della Presidente del Consiglio degli Studenti. *Inaugurazione 801° anno accademico Università degli Studi di Padova*. Padova.
- S. Santilli, J. M. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44, 62-76.

- Saad-Filho, A. J. (2015). Democracy against neoliberalism: Paradoxes, limitations, transcendence. *Critical sociology*, 41, 597–618.
- Salvagioni, D. A., Melanda, F. N., Mesasm, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10).
- Sandel, M. J. (2020). *La tirannia del merito. Perché viviamo in una società di vincitori e perdenti*. Feltrinelli.
- Santilli. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67–74.
- Santilli. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*.
- Santilli. (2020). Le nostre necessità e i nostri processi cognitivi: facili prede a vantaggio delle fake news. In *La passione per la verità* (pp. 96-112). Roma: FrancoAngeli.
- Santilli. (2020). Looking to the Future and the University in an Inclusive and Sustainable Way’: A Career Intervention for High School Students. *Sustainability*, 12.
- Santilli, S. G. (2012). Time perspective and adaptability in a group of young temporary workers. *Poster session presented to the 1st International Conference on Time Perspective*,. Coimbra.
- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2021). Stories of Courage Among Emerging Adults in Precarious Work. *The Career Development Quarterly*, 69, 248-262.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Soresi, S., & Nota, L. (2022). In the same boat? An online group career counseling with a group of young adults in the time of COVID-19 . *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 22, Issue 3, 623-641.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Decent work and social inclusion for people with disability and vulnerability. From the soft skills to the involvement of the contexts. In *Interventions in career design and education: Transformation for sustainable development and decent work* (pp. 303-313). Springer.
- 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.
- Sapolsky, M. R. (2019). il divario tra salute e benessere. 44-49.
- Saraceno, C. (2019). Contrastare le disuguaglianze: condizioni più eque per tutti. In *Dieci idee per ripensare il capitalismo* (pp. 39-56). Milano: Feltrinelli.
- Sarchielli, G. (2003). *Psicologia del lavoro*. il Mulino.
- Savickas. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.

- Savickas. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. (2012). Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, Issue 3, 661-673.
- Savickas, M., & Nota, L. D. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. . *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Schroth, H. (2019). Are you ready for Gen Z in the workplace? *California Management Review*, 61, 5-18.
- Sennett, R. . (1998). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*. Milano: Feltrinelli.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York, NY: Norton.
- Shafir, S. M. (2013). Decision making and policy in contexts of poverty. 281-300.
- Sidanius, J. P. (2006). Social Dominance Theory And The Dynamics Of Intergroup Relations: Taking Stock And Looking Forward. *European Review Of Social Psychology*.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression. . *New York, NY: Cambridge University Press*.
- Soresi. (2020). *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. Padova: Cleup.
- Soresi. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale: Modelli, strumenti e buone pratiche*. Il Mulino.
- Soresi, S. N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705–711.
- Soresi, S. N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705–711.
- Soresi, S., Ferrari, L., Nota, L., & Sgaramella, T. (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.
- Stark, C. (2018). The neoliberal ideology, its contradictions, the consequences and challenges for social work. *Annual of Social Work*, 25, 39-63.
- Staub-Bernasconi, S. (2007). Social work: service or human rights profession? Self-conception of social work in Germany with a side on the international discourse. In *Ethics of social work - a manual: introduction to ethics of social work* (pp. 20-54). UTB.

- Stern, D. S. (1990). Quality of student's work experience and orientation toward work. . *Youth & Society*, 22, 263–282.
- Stoltz, K. B. (2013). Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. *Career Development Quarterly*, 61, 194–209.
- Stout, J. G., & Dasgupta, N. (2011). When He Doesn't Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6), 757–769.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2011). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0026423.
- Sugarman, J. (2015). Neoliberalism and Psychological Ethics. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology*, 35, 103 - 116.
- Super, D. K. (1981). *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*. Br. J. Guid. Couns.
- Taylor, W. D., Cobigo, V., & Ouellette-Kuntz, H. (2019). A family systems perspective on supporting self-determination in young adults with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities* Volume 32, Issue 5 , 1116-1128.
- Terzani, T. (1998). *Un indovino mi disse*. TEADUE.
- Thielbar, G., & Feldman, S. D. (1969). Occupational Stereotypes and Prestige. *Social Forces* 48 (1), pp. 64-72.
- Tian, Y. &. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251–257.
- Tienken, C. H. (2013). Neoliberalism, social Darwinism, and consumerism masquerading as school reform. *Interchange*, 43, 295-316.
- Tolentino, L. R. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 410–418.
- Tomaka, J., & Blascovich, J. (1994). Effects of justice beliefs on cognitive appraisal of and subjective physiological and behavioral responses to potential stress. . *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 732-740.
- Treiman, D. (1977). Occupational prestige in comparative perspective. *Academic Press, New York*.
- Tulgan, B. (2013). Meet Generation Z: The second generation within the giant "Millennial" cohort. *Rainmaker Thinking*, 125, 1-13.
- Ulfsdotter Eriksson, Y. (2013). "Grading Occupational Prestige: The Impact of Gendered Stereotypes". *International Journal of Organizational Diversity*, vol. 13(1), 1-10.
- UNESCO. (1998). *World Education Report 1998: Teachers and teaching in a changing world*. Paris: UNESCO. World Education Report Unit.
- Urbanaviciute, I. K. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 433–442.

- Urbanaviciute, I. U. (2020). Precariousness profile and career adaptability as determinants of job insecurity: a three-wave study. *Journal of Career Development, Vol. 47 No. 2*, 146-161,.
- Van Gelder, T. (2005). Teaching Critical Thinking : some lesson from cognitive science. *College Teaching, 53*, 41-46.
- Van Vianen, A. E.-C. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 716–724.
- Volpato, C. (2019). *Le radici psicologiche della disug- uaglianza*. Roma-Bari:: Laterza.
- Volpato, C. (2019). *Le radici psicologiche della disuguaglianza*. Editori Laterza.
- Walkerdine, V. (2003). Psychology, Postmodernity and Neo-Liberalism [Psychologic, Postmoderne und Neoliberalismus]. *Journal für Psychologie, 11(2)*, 126–148.
- Ware, J. E., & Sherbourne, C. D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Medical care, 30(6)*, 473–483.
- Weber, A. M. (2006). Choice and success of job search methods. *IZA Discussion Papers, No. 1939*.
- WEF. (2024). *The Global Risk Perception 2024*.
- Weir, G. (2018). Optimal discrimination of quantum states. *PhD thesis*.
- Welsh, D. H. (2019). Work values of Generation Z nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 49*, 480 - 486.
- Wiederkehr, V., Bonnot, V., Krauth-Gruber, S., & Darnon, C. (2015). Belief in school meritocracy as system-justifying tool for low status students. *Front. Psychol. 6:1053.*, 1-10.
- Wilke, G. (2002). John Maynard Keynes, Campus Verlag.
- Wilkins, K. G. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 329–338.
- (2015). *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. ILO (International Labour Organization).
- Young, M. (1958). *L'avvento della meritocrazia*.
- Young, M. (2001, June 29). *Down with meritocracy. The man who coined the word four decades ago wishes Tony Blair would stop using it*. Retrieved from <https://www.theguardian.com/politics/2001/jun/29/comment>
- Zacher. (2015). Older workers' age as a moderator of the relationship between career adaptability and job satisfaction. *Work, Aging, & Retirement*.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocation Behaviour, 17–34*.
- Zacher, H. A. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *ournal of Vocational Behavior, 88*, 164–173.
- Zamagni, S. (2023, maggio 11). *Stefano Zamagni su Merito, Performance e Felicità*. Retrieved from Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=OWdmUu6eHiE>

- Zamagni, S. (n.d.). *Glossario delle disuguaglianze sociali*. Retrieved Aprile 2024, from <http://www.disuguaglianzesociali.it/glossario/?idg=44>
- Zelenski, J., Murphy, S., & Jenkins, D. (2008). The Happy-Productive Worker Thesis Revisited . *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537.
- Zemke, R. R. (2000). *Generations at work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. Washington, DC: American Management Association.
- Zhou, X. (2005). The Institutional Logic of Occupational Prestige Ranking: Reconceptualization and Reanalyses. *American Journal of Sociology*, 111(1), 90–140.