



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

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

Corso di laurea triennale in Scienze psicologiche sociali e del lavoro

Elaborato finale

**Gig workers e il costrutto dell'adattabilità professionale nella
proposta del Life Design**

Gig workers and the construct of career adaptability in the Life Design
proposal

Relatrice:

Prof.ssa Maria Cristina Ginevra

***Laureanda:* Francesca De Rossi**

Matricola: 1221135

Anno accademico: 2021/2022

ABSTRACT

Questo elaborato, attraverso una ricerca bibliografica, si propone di indagare la realtà dei *gig workers*. In particolare, partendo dalle condizioni di precarietà lavorativa, affronta varie tematiche che li riguardano dal punto di vista psicologico. Nel corso della trattazione viene dato risalto all'adattabilità professionale che rappresenta un costrutto fondamentale all'interno della proposta del *Life Design*. Quest'ultimo si delinea come paradigma per il counseling che considera le richieste del contesto sociale in cui ha preso forma la *gig economy*.

INDICE

INTRODUZIONE.....	1
CAPITOLO 1: UNO SGUARDO ALLA <i>GIG ECONOMY</i>	3
1.1 PANORAMICA SUI <i>GIG WORKERS</i>	3
1.2 PROPOSTA DI DIRETTIVA EUROPEA.....	4
CAPITOLO 2: CONDIZIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA NELLA <i>GIG ECONOMY</i> ... 5	
2.1 VANTAGGI PERCEPITI DAI <i>GIG WORKERS</i>	5
2.2 IMPLICAZIONI DELLE PIATTAFORME DIGITALI.....	7
2.3 COINVOLGIMENTO NEL LAVORO.....	8
2.4 RISCHI CONNESSI AL <i>GIG WORK</i>	10
CAPITOLO 3: PROSPETTIVE FUTURE PER I <i>GIG WORKERS</i>	11
3.1 SVILUPPO DI COMPETENZE.....	11
3.2 OBIETTIVI FUTURI.....	12
3.3 PROGRESSIONE DI CARRIERA.....	13
CAPITOLO 4: <i>LIFE DESIGN</i> SULLO SFONDO DELLA PRECARIETÀ.....	15
4.1 PRECARIETÀ OCCUPAZIONALE.....	15
4.2 LA PROPOSTA DEL <i>LIFE DESIGN</i>	16
CAPITOLO 5: ADATTABILITÀ PROFESSIONALE.....	18
5.1 IL COSTRUTTO DELL'ADATTABILITÀ PROFESSIONALE.....	18
5.2 GLI STRUMENTI DELL'ADATTABILITÀ PROFESSIONALE.....	21
5.3 ADATTABILITÀ PROFESSIONALE NEGLI ADOLESCENTI.....	22
5.4 ADATTABILITÀ PROFESSIONALE NEGLI ADULTI E NEI GIOVANI ADULTI... 27	
CONCLUSIONI.....	31
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI.....	33
RINGRAZIAMENTI.....	38

INTRODUZIONE

Progettare il proprio futuro professionale, non può prescindere dalla considerazione delle dinamiche socioeconomiche circostanti. Il mercato del lavoro nel mondo occidentale di oggi, si caratterizza sempre di più da forme di impiego precarie. Inoltre, viene richiesto di essere competitivi, aggiornarsi costantemente, dimostrare un'inclinazione alla flessibilità e una disponibilità ai contratti a breve termine. In questo contesto, le persone dovrebbero essere aiutate a riflettere e pensare in modo critico al proprio futuro, a ricercare opportunità professionali e a prepararsi alle transizioni (Soresi e Nota, 2020).

Il seguente elaborato si propone inizialmente di presentare una forma di lavoro che rispecchia significativamente un mercato instabile e precario. Si tratta del cosiddetto *gig work*.

Nel primo capitolo verranno delineate le principali caratteristiche della *gig economy* e verrà dato brevemente spazio a una proposta di direttiva della Commissione europea, intenta a migliorare le condizioni lavorative del settore in questione.

Il secondo capitolo si occuperà di illustrare il punto di vista dei *gig workers*, evidenziando le ragioni per le quali intraprendono tale strada occupazionale, le conseguenze derivanti dall'utilizzo di piattaforme digitali come mezzo per il lavoro, le motivazioni e i rischi implicati nell'attività lavorativa.

Nel terzo capitolo si delinea una panoramica sulle prospettive future dei lavoratori della *gig economy* con un'attenzione alle competenze, agli obiettivi futuri e alla progressione di carriera.

L'elaborato proseguirà con un approfondimento sulla progettazione professionale e un'analisi su uno dei principali costrutti interessati ovvero, l'adattabilità professionale.

Nel quarto capitolo, dopo aver definito la precarietà occupazionale e le relative conseguenze, verrà presentato il *Life Design*. Quest'ultimo si configura come paradigma per il counseling che è stato sviluppato riflettendo sull'importanza dei contesti, dei processi dinamici e dell'unicità delle persone.

Il quinto e ultimo capitolo si focalizzerà sull'adattabilità professionale come costrutto psicosociale che considera le risorse di un individuo per affrontare i compiti di sviluppo, le richieste impreviste e le transizioni occupazionali.

CAPITOLO 1: UNO SGUARDO ALLA *GIG ECONOMY*

1.1 PANORAMICA SUI *GIG WORKERS*

Con *gig economy* si fa riferimento a un mercato del lavoro che si caratterizza da forme di impiego temporanee, irregolari e occasionali. “*Gig*” nel significato originale rimanda alle esibizioni musicali che vengono proposte con un accordo a breve termine e pertanto senza alcuna sicurezza in merito alla continuità dell’attività stessa (Woodcock e Graham, 2020). La relazione con la *gig economy* si rintraccia appunto nella peculiarità di prevedere compiti lavorativi brevi, precari e imprevedibili. Poiché “*gig*” è un’espressione inglese che significa “lavoretto”, la traduzione italiana è “economia dei lavoretti” (Vocabolario Treccani, 2018).

Due sono le forme principali di lavoro che derivano dalla *gig economy*: “*crowdwork*” e “*work on-demand via apps*”. La prima categoria si riferisce alle attività lavorative il cui processo avviene interamente attraverso piattaforme digitali e questo permette il collegamento di utenti a livello globale (De Stefano, 2016). I compiti variano e possono consistere, ad esempio, nella trascrizione di un audio o nella codifica di un software; possono essere svolti da chiunque, in qualsiasi posizione geografica (Duggan, Sherman, Carbery e McDonnell, 2019). La seconda categoria rimanda a occupazioni tradizionali, ad esempio all’attività di pulizia e trasporto di persone, ma la loro organizzazione avviene digitalmente sotto il controllo di determinate aziende (De Stefano, 2016).

Anche se non esiste una definizione univoca di *gig work* in quanto comprende una varietà di sfaccettature si riporta quella proposta da Flanagan nel 2017 (p.379): “lavoro basato su piattaforma che utilizza la tecnologia digitale per mediare il processo di commissione, gestione, consegna e compenso del lavoro svolto dai lavoratori su base contingente e a cottimo”. Una serie di aspetti accomunano generalmente le attività dei *gig workers*: gli orari di lavoro sono irregolari; la domanda dei servizi non è costante; il lavoratore stesso provvede a procurare e mantenere gli strumenti necessari per effettuare l’attività lavorativa (un esempio, nel caso delle consegne di cibo, la bicicletta) e, se previsto, il luogo in cui si svolge il lavoro; prevalentemente il pagamento avviene sulla base dei compiti che sono stati portati a termine e la gestione del lavoro è connessa a una piattaforma digitale (Stewart e Stanford, 2017).

I lavoratori non sono considerati come dipendenti ma sostanzialmente le piattaforme digitali, in modo specifico gli algoritmi, si occupano del loro controllo (Waldkirch, Bucher, Schou, e Grünwald, 2021). I sistemi informatizzati che si basano su algoritmi valutano il lavoro svolto, applicano sanzioni e prescrivono compiti senza che i *gig workers*, nella maggior parte dei casi, siano a conoscenza delle procedure di funzionamento del sistema e dei dati personali utilizzati (Commissione Europea, 2021). Tale è la contraddizione che in quanto non dipendenti, non spettano a loro una serie di benefici, tutele e diritti. Da ciò ne deriva una minor perdita economica per le piattaforme ma i rischi connessi al lavoro gravano sui lavoratori stessi. L'insicurezza intrinseca si evidenzia primariamente dalla mancanza di assicurazione sanitaria e di risarcimento, di ferie retribuite e di possibilità di contrattare i guadagni e dalla semplicità con cui i lavoratori possono essere esclusi dalle piattaforme (Kuhn e Galloway, 2019).

1.2 PROPOSTA DI DIRETTIVA EUROPEA

Il 9 dicembre 2021 la Commissione Europea ha proposto una direttiva per migliorare le condizioni di lavoro e promuovere i diritti sociali di coloro che sono impegnati in attività lavorative tramite piattaforme digitali. La Commissione stima che nell'Unione Europea sono 28 milioni le persone occupate in impieghi tramite piattaforme. Viene specificato che costituiscono un'opzione occupazionale anche per chi generalmente ha maggiori difficoltà di accesso nel mercato del lavoro: “i giovani, le persone con disabilità, i migranti, le persone appartenenti a minoranze razziali ed etniche o quelle con responsabilità di assistenza” (Commissione Europea, 2021, p.1).

La proposta include la volontà di riconoscere l'inquadramento che coincide con le modalità di lavoro. Questo passo in avanti avverrebbe facendo riferimento a dei criteri, stabiliti dalla Corte di giustizia, che definiscono se la natura del rapporto sia autonoma o subordinata: a seconda del rispetto di alcuni di questi criteri, può avvenire un accordo sulla presunzione di lavoro subordinato portando alla possibilità della garanzia di diritti e tutele sociali tipici di questa tipologia di attività.

Inoltre, la direttiva è volta a intervenire anche sull'aspetto della gestione algoritmica affinché vi sia una maggiore protezione per il lavoratore. Rientra nel secondo obiettivo il raggiungimento di: trasparenza e accessibilità del funzionamento dei sistemi, protezione

dei dati personali, monitoraggio delle condizioni occupazionali finalizzato a garantire diritti, sicurezza e salute, e possibilità di ricorso a decisioni automatizzate.

Il terzo obiettivo della direttiva si esplica nel rafforzamento della tracciabilità del lavoro con la finalità di una migliore applicazione di diritti e obblighi.

La proposta della Commissione verrà discussa e, in seguito all'entrata in vigore, spetterà agli Stati membri attuare le misure nazionali, con un arco di tempo di due anni a disposizione (Commissione Europea, 2021).

CAPITOLO 2: CONDIZIONI DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA NELLA *GIG ECONOMY*

2.1 VANTAGGI PERCEPITI DAI *GIG WORKERS*

Uno studio qualitativo (Goods, Veen e Barratt, 2019) condotto in Australia attraverso delle interviste semi-strutturate e un'intervista di gruppo, a 58 occupati nel settore del food delivery di due piattaforme digitali (*Deliveroo* e *UberEats*), ha preso in esame il costruito della *job quality* considerando tre dimensioni: economica, sociologica e psicologica. Le interviste hanno coinvolto principalmente giovani, persone che non erano residenti in Australia, con una ridotta padronanza della lingua inglese e con un panorama ristretto di percorsi lavorativi a causa delle restrizioni connesse ai visti.

Sul lato economico viene garantita una scarsa sicurezza dovuta al non rispetto del salario minimo, alla mancanza di una copertura assicurativa e ai costi che riguardano la manutenzione dei mezzi ma nonostante questo, per alcuni, la percezione è che il lavoro offra dei vantaggi economici. La dimensione sociologica è stata indagata in questa sede attraverso l'autonomia nel lavoro e a tal proposito quasi tutti i lavoratori hanno manifestato apprezzamento nei confronti della possibilità di scelta rispetto a quando, dove e per quanto tempo dedicarsi all'attività e questo si rispecchia nel fatto che le piattaforme stesse evidenziano la caratteristica della flessibilità. Con lo studio della dimensione psicologica, sono stati messi in luce diversi aspetti considerati positivamente dai lavoratori: opportunità di socializzazione con colleghi e non solo, nei momenti di attesa; considerazione dell'attività fisica, che l'attività stessa prevede, come piacevole; possibilità di lavorare all'aria aperta anche se spesso le cattive condizioni meteorologiche non rendono questa una condizione gradevole.

La qualità del lavoro è stata valutata dai singoli in relazione alle loro personali esigenze e condizioni, e gli intervistati hanno espresso quanto sia rilevante il fatto che il lavoro si concili con altri aspetti della loro vita, questo in particolare grazie alla flessibilità. Alcuni rider hanno sottolineato come per loro tale occupazione sia temporanea e in quanto non a lungo termine, tollerabile nelle sue peculiarità. La visione positiva proposta dai rider è principalmente frutto del confronto che viene attuato con le altre possibilità lavorative del mercato: nonostante siano consapevoli che il lavoro sia precario, considerano le alternative occupazionali come meno desiderabili. Tuttavia, il lavoro non viene valutato come estremamente piacevole.

Uno studio che ha indagato il potenziale dei *gig workers* nello sviluppo di competenze di carriera che possono essere traslate in altri ruoli, ha evidenziato che coloro che si occupano delle consegne di cibo hanno espresso sensazioni di empowerment che derivano da una modalità di lavoro che fa affidamento sul singolo ed è organizzata in modo flessibile (Duggan, Sherman, Carbery, e McDonnell, 2021).

Da un ulteriore studio è emerso come il *gig work* possa costituire una fonte di guadagno significativa e, una molteplicità di lavoratori ha espresso di sentirsi vincolata da una piattaforma o che, affidarsi a un'altra, avrebbe avuto delle implicazioni economiche negative. Una solida reputazione all'interno della piattaforma permette maggiori opportunità lavorative ed è dal momento in cui questa si sviluppa, che il lavoro tramite piattaforma può garantire più sicurezza nel reddito (Wood e Lehdonvirta, 2021).

Una ricerca si è dedicata allo studio dei *gig workers* che lavorano in una piattaforma online occupandosi dell'erogazione di servizi (Bellesia, Mattarelli, Bertolotti, Sobrero, 2019). È stato riportato un consolidamento dell'atteggiamento dei lavoratori verso l'autonomia e la ragione principale risiede nella richiesta della piattaforma di gestire sé stessi. Inoltre, coloro che avevano considerato il *gig work* come un'esperienza momentanea che li avrebbe successivamente ricondotti al lavoro tradizionale, riescono sempre meno a immaginare nuovamente sé stessi come impiegati all'interno di un'azienda. In generale vi possono essere differenti ragioni per le quali viene scelto un lavoro che prevede l'interazione con le piattaforme attraverso lo svolgimento di compiti online: in alcuni casi per fare affidamento su una seconda fonte di reddito; per disporre della possibilità di lavorare dalla propria abitazione; per acquisire nuove conoscenze dal

punto di vista tecnologico; per le limitate opportunità di impiego in occupazioni tradizionali che siano in linea con le proprie competenze (Bellesia et al., 2019).

2.2 IMPLICAZIONI DELLE PIATTAFORME DIGITALI

Nella ricerca di Goods et al. (2019) si evidenzia che, parallelamente all'autonomia nell'organizzazione del lavoro che viene concessa, si presenta il controllo da parte della piattaforma. Quest'ultima, poiché si tratta del settore del food delivery, stabilisce il costo della consegna di cibo e anche la retribuzione, che viene fatta variare frequentemente. Le applicazioni connesse rivestono un ruolo significativo nella riduzione dell'autonomia; infatti, controllano gli spostamenti effettuati attraverso GPS e i compiti che vengono svolti. Nonostante vi sia libertà per i rider nella selezione delle consegne, le piattaforme che sono state prese esame in questa ricerca, vincolano la possibilità di scelta a un tempo di 10-15 secondi; inoltre, i lavoratori sono costretti ad accettare un tasso di ordini di almeno l'85%, pena l'essere esclusi dalla piattaforma per un periodo. Gli intervistati hanno anche manifestato frustrazione collegata alla mancata considerazione da parte delle piattaforme verso i problemi sul lavoro che riscontrano. Quest'ultimo fattore e il restringimento dell'autonomia attraverso un controllo esterno, hanno determinato una diminuzione del gradimento individuale del lavoro.

Nel settore del *ride sharing*, ovvero dei servizi di trasporto in auto, è stato affermato che la gestione algoritmica rende anche più complesso lo sviluppo di competenze “*knowing-how*” poiché trattiene volontariamente le informazioni precludendo quindi la loro divulgazione ai lavoratori (Duggan et al., 2021).

Lo studio di Wood e Lehdonvirta (2021) ha esaminato in modo particolare il ruolo dei sistemi di reputazione nelle piattaforme in relazione all'insicurezza generata. I risultati della ricerca hanno riportato che le valutazioni effettuate dai clienti sui lavoratori nella piattaforma, incidendo nella reputazione di questi ultimi, influenzano la sicurezza degli stessi: i *gig workers* che hanno ottenuto delle valutazioni mediocri sperimentano insicurezza a differenza di coloro che, avendo ottenuto giudizi maggiormente positivi, provano più sicurezza. Le valutazioni, nei casi studiati, vengono utilizzate anche per la classificazione, attraverso algoritmi, dei lavoratori nei risultati di ricerca e per i suggerimenti dei profili ai clienti. Il fatto che alcuni lavoratori siano considerati notevolmente abili, genera frustrazione e un senso di ingiustizia in coloro che non sono

riconosciuti in tal modo e che percepiscono i loro risultati effettivi, migliori rispetto a come sono stati classificati. Talvolta i pareri dei clienti sono giudicati ostili dai lavoratori che, a fronte di valutazioni negative inaspettate, provano sensazioni spiacevoli per l'impatto negativo che queste hanno sull'attività. I lavoratori sono attraversati da una continua preoccupazione che un unico giudizio negativo possa mettere in pericolo la possibilità di proseguire la propria attività lavorativa. Molteplici fattori tra cui, la reputazione nelle piattaforme e la mancanza di trasparenza sul funzionamento della gestione algoritmica, determinano la cosiddetta "insicurezza algoritmica". Questa forma di insicurezza può essere definita come la preoccupazione riguardante "il futuro delle loro abilità di accedere al lavoro, di chiedere una retribuzione dignitosa e di mantenere condizioni di lavoro ragionevoli" (Wood e Lehdonvirta, 2021, p.24).

È stato messo in luce, nello studio di Duggan et al. (2021) che la tecnologia e gli algoritmi contribuiscono all'anonimato e all'isolamento sociale e il primo è determinato soprattutto dalla distanza con l'organizzazione che, nonostante controlli vari aspetti dell'attività, sembra agisca in modo invisibile. Le interazioni tra i colleghi si limitano brevemente a quelle che vi sono nell'attesa dell'arrivo dei clienti per quanto riguarda chi lavora nel *ride sharing* e, anche se gli intervistati accoglierebbero piacevolmente una maggiore interazione, avvertono che probabilmente non si realizzerà. Le possibilità di incontro vengono infatti predefinite e limitate dalla gestione algoritmica. Dalla considerevole mancanza di contatti sociali ne deriva frustrazione come è evidenziato in questa affermazione "torni a casa pensando a quanto sia miserabile e frustrante il lavoro e a come non ci sia nessuno al lavoro con cui parlare del perché sia così miserabile" (Duggan et al., 2021, p.21).

2.3 COINVOLGIMENTO NEL LAVORO

La ricerca di Keith, Harms e Tay (2019), articolata in due studi, era finalizzata a indagare come diverse tipologie di *gig workers* fossero coinvolte nel loro lavoro. Il campione in questione è composto da persone occupate nella piattaforma "*Mechanical Turk*" che presenta richieste di completamento di compiti online. Sono stati distinti coloro che considerano il *gig work* come un'entrata di reddito principale o meno e coloro che lo considerano un lavoro o meno. Un'ulteriore differenziazione degli studi fa riferimento a due categorie di motivazione che rimandano rispettivamente ai "fattori di spinta", ovvero

fattori che derivano da circostanze esterne, per esempio la mancanza di reddito e, ai “fattori di attrazione”, ovvero fattori dettati da condizioni individuali, per esempio il desiderio di un lavoro flessibile.

I risultati del primo studio hanno mostrato che chi lo considera come fonte primaria di reddito si trova probabilmente in una situazione economica instabile poiché il 76,7% di questi ha un reddito personale inferiore a 20.000 dollari rispetto al 28,5% di coloro che non lo ritiene tale. I primi, riportano in misura minore il fatto di ritenere il completamento dei compiti un hobby e un passatempo. Considerare il *gig work* la fonte principale di reddito deriva principalmente dal bisogno di sostentamento, mentre, le motivazioni che vengono esplicitate da chi lo reputa una fonte di reddito supplementare, non si rifanno strettamente a necessità economiche (“tenere la mente allenata”) (Keith et al., 2019, p.295). In generale, dal primo studio è risultato che chi lo ritiene fonte primaria di reddito, ha redditi personali inferiori, è occupato per maggiore tempo nella piattaforma, riferisce in misura minore i “fattori di attrazione” ed è più probabile che non abbia un altro impiego.

Nel secondo studio è stata indagata l’ipotetica condizione di avere un’occupazione con reddito soddisfacente e la connessa volontà di continuare l’attività in piattaforma. Coloro per i quali costituisce una fonte di reddito primaria, sono meno propensi ad affermare di continuare tale attività anche se il 40,6% sostiene che avrebbe continuato, dimostrando in tal modo che non solo i “fattori di spinta” ma anche quelli “di attrazione” (ad esempio la flessibilità) potrebbero essere coinvolti per queste persone.

Per quanto riguarda la seconda distinzione, considerare lo svolgimento delle attività in piattaforma come un lavoro non equivale a considerarlo come prima fonte di reddito. Chi lo considera un lavoro prevalentemente sostiene che le ragioni afferiscono al tempo che dedicano all’attività e all’ottenimento di un compenso. Ciò che favorisce ritenerlo un lavoro è l’identificazione con lo stesso attraverso un impegno maggiore, una programmazione del lavoro e un’accuratezza nello svolgimento delle attività. È più probabile che chi si identifica con il lavoro indichi “fattori di attrazione”.

In riferimento alla misura della soddisfazione di vita, è emerso che per chi il *gig work* è fonte di reddito primaria, la soddisfazione di vita futura prevista e attuale ha livelli minori. Non vi è invece alcuna differenza media significativa di soddisfazione di vita tra coloro che lo considerano come un lavoro e coloro che non lo considerano in tal modo. Ne risulta

quindi che la soddisfazione di vita presente e futura sia influenzata negativamente dalla visione del *gig work* come fonte di reddito primaria ma non dalla considerazione dello stesso come un lavoro. Relativamente a questo, si precisa che i “fattori di spinta” sono in relazione negativa con la soddisfazione di vita mentre i “fattori di attrazione”, positiva.

Nello studio di Duggan et al. (2021) è emerso che gli occupati nel *ride sharing* conducono le loro attività in modo distaccato rispetto alle organizzazioni della piattaforma e inoltre, non vi è alcuna formazione per loro, i quali apprendono senza alcun supporto il funzionamento del sistema. Gli accordi che detengono sono incerti, e possono essere allontanati dalle piattaforme qualora risultassero complicazioni o fossero registrate lamentele dei clienti.

Per i *gig workers* di servizi online, l'incertezza che caratterizza la loro attività emerge anche dal fatto che stabilire delle relazioni continuative con i clienti sia un aspetto difficile e questo si traduce nella necessità di essere sempre alla ricerca di nuovi lavori (Bellesia et al., 2019). I partecipanti al relativo studio hanno solitamente espresso sentimenti di frustrazione e insicurezza, tant'è che una donna tra gli intervistati ha affermato che la riduzione dell'incertezza sarebbe stata per lei lo scopo principale da conseguire nella piattaforma.

2.4 RISCHI CONNESSI AL *GIG WORK*

Una ricerca di Christie e Ward (2019) ha evidenziato che gli addetti alla consegna e al trasporto in auto avvertono una pressione interna al lavoro; per i primi, è dovuta principalmente alla modalità di compenso che si basa sul numero dei compiti svolti. Tale sensazione induce i lavoratori ad accelerare in alcune situazioni, soprattutto coloro che hanno degli accordi di lavoro con più di un'azienda al fine di ottenere un guadagno maggiore. Uno dei fattori sfavorevoli coinvolti nel *gig work* è la distrazione data dalle notifiche delle applicazioni riguardanti le offerte di lavoro e dalle indicazioni stradali che, oltre a richiedere un'attenzione al dispositivo piuttosto che alla strada, possono causare errori nella percorrenza del tragitto. La stanchezza, che può mostrarsi un motivo determinante collisioni, è emersa soprattutto dalle narrazioni come conseguenza della pressione a cui i lavoratori nel settore delle consegne sono sottoposti, specialmente nei periodi dell'anno con più richieste. Tale sensazione fa sperimentare un bisogno di concentrazione seguito dall'assunzione, in alcuni casi, di sostanze a base di caffeina per

proseguire l'attività. Lavorare con cattive condizioni metereologiche che comportano quindi ulteriori rischi, viene incoraggiato dalle organizzazioni con l'offerta di un compenso più alto.

Uno studio di Gregory (2021) relativo agli addetti alla consegna di cibo a Edimburgo, ha riportato che per la maggior parte di loro, gli incidenti stradali sono il pericolo principale e questo fattore genera ansia e stress. I lavoratori hanno affermato anche che il rischio stesso è una questione che riguarda loro e non la piattaforma in sé; il punto di vista riportato è che spetta a loro decidere quando e se lavorare in condizioni più o meno rischiose.

CAPITOLO 3: PROSPETTIVE FUTURE PER I *GIG WORKERS*

3.1 SVILUPPO DI COMPETENZE

La ricerca di Duggan et al. (2021) relativa alla categoria del “*work on-demand*”, in particolare ai settori della consegna di cibo e del *ride sharing*, ha indagato sia il potenziale dei *gig workers* nello sviluppo di competenze di carriera che possono essere traslate in altri ruoli, sia la possibilità che la gestione algoritmica ostacoli questo aspetto. Nello specifico, sono state analizzate le competenze relative al “*knowing-why*” “*knowing-how*” “*knowing-whom*” che si riferiscono rispettivamente: alla motivazione di un individuo nel dare senso alla carriera e ai cambiamenti in essa implicati; alla conoscenza e alle abilità che sono richieste dall'attività lavorativa; alle reti di persone, funzionali allo sviluppo di competenze e all'accesso a nuove opportunità.

Per quanto riguarda le competenze del “*knowing-why*”, gli occupati nel food delivery hanno inizialmente manifestato una certa preoccupazione relativamente alla precarietà del lavoro ma generalmente le loro considerazioni riguardo al ruolo e alla motivazione sono state positive, dimostrando in tal modo un moderato sviluppo nelle competenze. Per alcuni, il fatto che non sia possibile sostenere che questa tipologia di lavoro possa costituire una fonte economicamente stabile e che il proprio posto di lavoro possa essere sostituito facilmente da altri, ha generato sentimenti di insoddisfazione e di pressione. Tali aspetti negativi sono valutati dalla maggior parte degli intervistati come una conseguenza delle caratteristiche dell'impiego stesso “*opportunistico e flessibile*” (Duggan et al., 2021, p.13).

I lavoratori del *ride sharing* attribuiscono un significato al loro ruolo soprattutto attraverso considerazioni negative delle aziende sottostanti le piattaforme. Non hanno espresso quasi nessun sentimento di empowerment e sono stati pochi gli aspetti positivi riferiti; da questo ne è derivato che le abilità dei lavoratori del *ride sharing* nello sviluppo di competenze “*knowing-why*” si sono rivelate ridotte. Nonostante le osservazioni negative, alcuni lavoratori hanno riportato come il *ride sharing* sia stato un'opportunità per le loro strade professionali se precedentemente svantaggiati o disoccupati. Non è certo però se a partire da questa esperienza, possano ricoprire effettivamente un ruolo più sicuro in futuro.

È emerso che lo sviluppo di competenze “*knowing-why*” costituisce una sfida soprattutto per chi sostiene di essere insoddisfatto e aspira a una progressione di carriera.

Sul lato delle competenze “*knowing-how*” il potenziale per il loro sviluppo è limitato. I tentativi dei *gig workers* di acquisire abilità e conoscenze non sono stati riconosciuti dalle organizzazioni e, la scarsa autonomia dei lavoratori dovuta alla gestione algoritmica unitamente alla mancanza di chiare informazioni sul funzionamento della stessa contribuisce a rendere complicato lo sviluppo delle competenze in questione. I lavoratori del food delivery hanno sottolineato che “è difficile sentirsi in grado di avere un futuro” (Duggan et al., 2021, p.19) ed è stato affermato che “non è nulla che possa essere inserito nel proprio CV” (p.19): tale riflessione si origina prevalentemente dal fatto di non aver ricevuto alcuna preparazione e opportunità di avanzamento.

Le possibilità per l'incremento di competenze di carriera “*knowing-whom*” si sono rivelate scarse, però i lavoratori nel settore della consegna di cibo si sono impegnati affinché si stabilissero delle relazioni virtuali e non, tra di loro. Questo si configura come un tentativo portato avanti attivamente per contrastare un limite previsto dal lavoro.

3.2 OBIETTIVI FUTURI

La ricerca di Broughton et al. (2018) ha messo in luce, tra varie aree indagate, le prospettive future degli intervistati. Gli obiettivi professionali di questi ultimi si diversificano a seconda della tipologia di attività lavorativa. Coloro che sono occupati in ambiti creativi e molto qualificati, considerano la *gig economy* uno strumento finalizzato allo sviluppo di competenze che appaiono indispensabili per perseguire ambizioni future. Le piattaforme online, infatti, hanno consentito loro esperienze in diverse attività e

l'obiettivo delle persone è di essere occupate in futuro in impieghi tradizionali, con una paga più alta e una prospettiva a lungo termine. Coloro che si trovano in una fase intermedia della loro carriera, percepiscono le piattaforme come una possibilità per il raggiungimento di scopi futuri anziché come una fonte di reddito affidabile. In riferimento agli ambiti lavorativi citati, il fatto che il *gig work* sia ritenuto un lavoro momentaneo deriva soprattutto dalla considerazione che questo non possa garantire uno sviluppo professionale, e non per una mancata acquisizione di competenze, ma per una questione economica, in particolare tra chi deve far fronte a notevoli responsabilità.

Dagli intervistati impegnati nel settore dei trasporti è invece emerso che le competenze sviluppate possono essere traslate in misura contenuta negli ambiti lavorativi a cui aspirano. Non è però stato da loro affermato che i progetti futuri siano limitati dall'occupazione attuale e la motivazione sottostante si delinea nel fatto che la considerano una modalità per prepararsi economicamente al lavoro a cui ambiscono.

Senza differenze tra le occupazioni, molti intervistati della ricerca hanno espresso che un loro scopo sia diventare lavoratori indipendenti fondando un'attività, anche se a loro avviso tale aspirazione non può essere realizzata rimanendo all'interno della *gig economy*. Per gli intervistati con più di 50 anni, il desiderio di attività imprenditoriali tende a restringersi, ed è frequente la volontà di diminuire il loro impegno con la prospettiva della pensione. Tra gli studenti, la *gig economy* viene considerata prevalentemente un mezzo utile al mantenimento durante il periodo degli studi e, da abbandonare dal momento in cui intraprendono un percorso professionale da loro ambito.

3.3 PROGRESSIONE DI CARRIERA

Lo studio di Nemkova, Demirel, e Baines (2019) si è focalizzato su professionisti creativi che lavorano tramite piattaforme. Gli stessi, nonostante siano specializzati, devono spesso approcciarsi a compiti frammentati, a breve termine e ripetitivi che minacciano la significatività del lavoro. Il significato del lavoro comprende sia un aspetto manifesto che è legato a questioni strumentali, sia un aspetto latente che riguarda ricompense intrinseche. Dallo studio è risultato che alcuni designer che riescono a rintracciare significato nella loro attività, rivelano anche un orientamento imprenditoriale. Relativamente a questo si sottolinea che gli stessi si percepiscono come persone che detengono un'azienda e perciò, avvertono anche autonomia, fattore che incentiva

l'originalità nei compiti. Chi ha sviluppato un orientamento imprenditoriale ha fatto maggiormente leva sul punto di vista commerciale anziché sulle attività e sulla disciplina del design in sé e hanno costruito delle relazioni con i clienti più durature che prevedono un maggior grado di comunicazione: ciò li differenzia da chi non dimostra una visione di progetti futuri e si focalizza sullo svolgimento dei compiti. Sono inoltre rivolti a un incremento delle competenze e conoscenze nell'ottica di un miglioramento della qualità del loro lavoro.

La gran parte degli intervistati dello studio di Myhill, Richards, e Sang (2021), occupati nei settori delle consegne, dei trasporti e alberghiero, ha ammesso di avere scarse prospettive nello sviluppo della carriera e di non poter godere di una formazione formale. Vi sono delle possibilità di avanzamento personale che sono state illustrate dai partecipanti, tra cui l'affitto di automobili a coloro che lavorano per una piattaforma: attività che è stata avviata da persone che a loro volta erano state occupate nel settore dei trasporti nel *gig work*. Le strade di miglioramento che si possono intraprendere differiscono a seconda delle occupazioni, ad esempio, vi è una generale assenza di esse per gli addetti alle consegne mentre per gli addetti nel settore alberghiero si è presentata la possibilità di acquisire esperienza grazie al *gig work*. In generale però quest'ultimo non si pone in relazione a una carriera futura migliore ma piuttosto si prospetta essere una condizione transitoria e momentanea.

La mancanza di opportunità prevista dalle piattaforme nei settori delle consegne di cibo e del *ride sharing* rende necessario che siano i lavoratori stessi a impegnarsi attivamente nel perseguire traiettorie che si accostino alle loro aspirazioni. Il limite nello sviluppo di competenze di carriera si traduce in una forte difficoltà di sviluppo professionale e la sensazione diffusa tra i *gig workers* è quella di non poter rivestire altri ruoli al di fuori della *gig economy* stessa (Duggan et al., 2021).

CAPITOLO 4: *LIFE DESIGN* SULLO SFONDO DELLA PRECARIETÀ

4.1 PRECARIETÀ OCCUPAZIONALE

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) ha pubblicato a gennaio 2022 il report “*World Employment and Social Outlook: Trends 2022*” mettendo in evidenza che nel contesto della pandemia COVID-19 si è verificato un aumento dei *gig workers* data la perdita del posto di lavoro per molte persone e la maggiore accessibilità del settore. Questa forma di lavoro insicura coinvolge pertanto sempre più individui (International Labour Organization, 2022).

La precarietà è stata definita dalla Commissione europea attraverso quattro dimensioni: insicurezza relativa alla continuità del rapporto di lavoro che comporta l'impossibilità da parte del lavoratore di controllare il suo futuro professionale; salario inadeguato da cui conseguono difficoltà nella creazione di un'indipendenza economica e implicazioni negative sullo stile di vita; mancanza di controllo su aspetti interni al lavoro, tra cui la salute, l'intensità del lavoro e la promozione; scarsa protezione sociale legata a quanto previsto nei contratti (Soresi, Nota, e Santilli, 2019).

La precarietà incide negativamente sullo sviluppo professionale e sulla progettazione del proprio futuro anche dal punto di vista personale, e costituisce un evidente limite ai tentativi di educazione al futuro e di orientamento (Soresi e Nota, 2020). Questa condizione può portare a un deterioramento di aspetti riguardanti la sfera lavorativa tra cui l'avanzamento, il miglioramento delle abilità, la costruzione dell'identità professionale e il riconoscimento a livello sociale. Si possono osservare minori propensioni alla crescita, all'innovazione e al completamento dei compiti professionali e maggiori livelli di assenteismo. I lavoratori precari riscontrano anche più rischi per lo sviluppo di problemi fisici, in particolare cardiovascolari e di disagio dal punto di vista psicologico. L'impatto della precarietà ha portato alla formulazione dell'espressione di “sindrome da lavoro precario” (Soresi et al., 2019, p.190) che si evidenzia con sintomi come ansia, depressione e insonnia (Soresi et al., 2019). Dalla ricerca di Chou, Parmar, e Galinsky (2016) è emerso anche che l'insicurezza economica è in relazione a un maggior consumo di antidolorifici e a più alti livelli di dolore fisico.

Le condizioni della precarietà non incidono solamente sulle singole vite ma hanno effetti in particolare sui familiari che sono chiamati a sostenere, per un periodo più lungo rispetto al passato, chi si trova in queste situazioni (Soresi et al., 2019).

L'insicurezza lavorativa può essere analizzata considerando sia le misure soggettive che oggettive. Le prime riguardano la percezione soggettiva legata all'incertezza del lavoro mentre le seconde riprendono i seguenti fattori: "il salario percepito, la tipologia di contratto e l'orario lavorativo" (Soresi et al., 2019, p.192). L'indice di Precarietà Multidimensionale permette di classificare i lavori come precari o meno sulla base del punteggio dato dalla somma degli indicatori citati (l'indice P può assumere valori da 0 e 3 e la precarietà si determina con un punteggio maggiore o uguale a 1). L'insicurezza soggettiva viene invece misurata attraverso dei *self-report* che indagano la percezione individuale relativa alla probabilità di non poter proseguire il proprio impiego.

In questo panorama i giovani e gli adulti dovrebbero essere supportati da professionisti dell'orientamento con interventi volti allo sviluppo di abilità e risorse. La finalità è di incoraggiare i progetti di vita personali e professionali e la preparazione ad affrontare le transizioni implicate nei percorsi lavorativi. Non solo i singoli, ma anche il contesto sociale più ampio dovrebbe essere coinvolto nell'incremento di consapevolezza rispetto a determinate dinamiche, affinché vi possa essere un maggior rispetto dei diritti dei lavoratori che affrontano situazioni di insicurezza e precarietà (Soresi et al., 2019).

4.2 LA PROPOSTA DEL *LIFE DESIGN*

L'approccio *Life Design* (Savickas et al., 2009) parte dalla considerazione che, a fronte delle condizioni economiche e sociali del mondo occidentale, le strade lavorative sono meno prevedibili e circoscrivibili con delle transizioni sempre più complesse e numerose. Per tale ragione, nel campo della progettazione professionale è opportuno riferirsi alle traiettorie di vita ("*life trajectories*") (Savickas et al., 2009, p.241), attraverso le quali vengono implementati i piani di vita degli individui in modo progressivo. Il nuovo paradigma per il counseling si affianca ai principi della complessità, casualità e imprevedibilità che caratterizzano i contesti e le tematiche della formazione e del lavoro (Soresi e Nota, 2020). Il *Life Design International Research Group* attraverso periodici incontri si è occupato di delineare concetti e obiettivi. Di seguito si presentano i cinque presupposti alla base del paradigma in esame. "Dai tratti e dagli stati al contesto"

(Savickas et al., 2009 p. 242): gli studiosi a lungo si sono dedicati a indagare fattori e principi costanti che caratterizzano le persone, definiti e stabili nei contesti. Lo scopo successivo di ricercare una corrispondenza tra gli individui e l'ambiente non considera la complessità riguardante l'interazione delle persone con i contesti e il loro continuo cambiamento. "Dalla prescrizione al processo" (p.242) indica la necessità di allontanarsi dal fornire informazioni sulle singole occupazioni da intraprendere e avvicinarsi alla considerazione dei processi complessi e delle strategie che gli individui possono sviluppare per affrontare le sfide. "Dalla casualità lineare alle dinamiche non lineari" (p.243) rimanda al paradosso di fare affidamento su principi lineari di causa-effetto per la progettazione professionale. Un esempio è sostenere che interessi e attitudini possano predire lo sviluppo professionale ma questi, non restano indifferenziati nel tempo e non sono sufficienti per determinare il successo in un ambito lavorativo. Il *Life Design*, pertanto, supporta azioni di costruzione di progetti di vita in senso olistico anziché azioni che prevedono suggerimenti nelle decisioni da prendere. "Dai fatti scientifici alle realtà narrative" (p.243) riguarda il vantaggio dato dall'affidamento ai racconti e alle ricostruzioni personali, piuttosto che il riferimento a norme statistiche e sociali astratte che oscurano le differenze tra ogni persona e che non permettono l'apertura a diversi punti di vista e a conseguenti progetti. "Dalla descrizione al modeling" (p.243) sottolinea la possibilità del ricorso a configurazioni di variabili, per la valutazione della qualità degli incontri, che permettono di restituire un'immagine più complessa da quella che si otterrebbe con l'osservazione di un'unica variabile dipendente.

Gli interventi attuati nell'ambito del *Life Design*, oltre a basarsi sulle precedenti condizioni, si caratterizzano per essere: forniti lungo tutto l'arco di vita, olistici, preventivi e contestuali. L'estensione nel corso della vita viene ricercata poiché le traiettorie che si percorrono sono imprevedibili e la progressiva costruzione del sé avviene attraverso conoscenze e abilità adeguate. Gli interventi hanno l'ambizione di essere olistici, poiché i progetti di vita richiedono di considerare la molteplicità di ruoli che rivestono le persone e non esclusivamente quelli professionali o scolastici. Si presentano inoltre come contestuali e si sottolinea l'importanza dell'ambiente come parte integrante nella progettazione. La caratteristica di essere preventivi si accosta alla necessità di attuare gli interventi ancor prima delle transizioni affinché il panorama delle possibilità non si restringa (Savickas et al., 2009).

Il processo del “*Life Design Counseling*” si articola principalmente in quattro tappe (Savickas, 2012). La prima è la costruzione nella quale ci si focalizza sui problemi e disagi riscontrati dai clienti in relazione a delle micronarrazioni che dimostrino come hanno costruito la loro identità. La seconda fase è costituita dalla decostruzione di idee o aspettative dell’individuo che possono escludere possibilità e alternative e impedire la progettazione di un futuro soddisfacente. A questo passaggio ne segue un terzo che, anche attraverso delle macronarrazioni, fa leva sulla ricostruzione e integrazione di obiettivi, significati e interazioni per formulare ulteriori concettualizzazioni. Tramite la co-costruzione del ritratto di vita, le persone iniziano a dare forma a intenzioni facilitando l’ultima fase, l’azione, che contribuisce alla creazione dell’identità e alla costruzione della carriera. Il *Life Design* considera gli individui come autori che attraverso i racconti su di sé, possono essere supportati nella progettazione professionale (Savickas, 2012).

Il cliente e il professionista del counseling sono i due esperti nella consulenza di riferimento a questo paradigma: il primo riporta le proprie storie e il secondo si occupa dei processi della progettazione. L’orientatore in particolare ha il ruolo di far cogliere e apprendere le opportunità ai clienti, che fino a quel momento non erano avvertite, senza stilare profili o formulare valutazioni sulle persone (Soresi e Nota, 2020).

Poiché è connessa al paradigma presentato e fa da sfondo al costrutto che verrà trattato, è significativo citare la “teoria della costruzione della carriera” elaborata da Savickas, che indaga i meccanismi attraverso cui gli individui costruiscono sé stessi e le esperienze professionali. Il quadro di riferimento teorico è il costruttivismo sociale: emerge particolarmente poiché la teoria sostiene che le persone costruiscono delle rappresentazioni di realtà e non la realtà stessa, e sottolinea una salda attenzione al contesto entro il quale prende forma la carriera (Brown e Lent, 2013).

CAPITOLO 5: ADATTABILITÀ PROFESSIONALE

5.1 IL COSTRUTTO DELL’ADATTABILITÀ PROFESSIONALE

Uno dei costrutti centrali dell’approccio *Life Design* è quello di adattabilità professionale. Etimologicamente, adattabilità deriva dal latino e rimanda al significato di “adattarsi” (Savickas e Porfeli, 2012). Dalla radice “*adapt*” sono originati diversi termini: *adaptivity*, *adaptability*, *adapting* e *adaptation*. Nella teoria della costruzione della carriera i

medesimi assumono un significato attraverso le seguenti espressioni: “*adaptive readiness*” “*adaptability resources*” “*adapting responses*” “*adaptation results*” (p.661), che rimandano rispettivamente alla prontezza, alle risorse, alle risposte e ai risultati. Le accezioni sono strettamente legate al cambiamento in quanto richiamano la diversità delle persone: nell’essere pronte al cambiamento, nelle risorse impiegate per affrontarlo, nel modo in cui cambiano e nella modalità con cui integrano i ruoli della vita.

“*Adaptation*” afferisce all’implementazione del concetto di Sé nei ruoli lavorativi, con lo scopo di creare un’armonia tra le esigenze interne e le opportunità esterne coniugando nel presente le preoccupazioni del passato e le intenzioni per il futuro. Un buon adattamento è rappresentato da “successo, soddisfazione e sviluppo” (Savickas e Porfeli, 2012, p.662). “*Adapting*” significa gestire i compiti di crescita professionale, sostenere i cambiamenti lavorativi, far fronte alle difficoltà e agli imprevisti. Si sviluppa in cinque attività adattive che vengono messe in atto dall’individuo ogni volta che si ritrova in un contesto mutevole “orientamento, esplorazione, stabilizzazione, gestione e disimpegno” (Savickas e Porfeli, 2012, p.662). L’adattamento degli individui può rivelarsi più efficace qualora le sfide vengano affrontate consapevolmente, ricercando informazioni e prendendo decisioni in modo attento. Questo può condurre a degli impegni che esigono un’assunzione attiva del ruolo, seguita da una possibile rinuncia dello stesso.

“*Adaptivity*” riguarda il tratto di personalità della “flessibilità o della disponibilità al cambiamento” (Savickas e Porfeli, 2012, p.662), si riflette nella tendenza a reagire adeguatamente a transizioni o a momenti instabili lungo il percorso professionale. Quando i cambiamenti non sono assimilabili, l’individuo può apportare delle modificazioni in sé stesso, nel contesto o in entrambi.

La *career “adaptability”* comprende le risorse dell’individuo intese come capacità di autoregolazione e punti di forza che contribuiscono ad affrontare problemi nuovi e complessi che si presentano lungo i percorsi occupazionali. Non risiedono nell’individuo stesso bensì nell’interazione tra questo e l’ambiente e per questo sono risorse psicosociali (Savickas e Porfeli, 2012).

L’adattabilità professionale è definita come “la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi e partecipare al ruolo lavorativo adattandosi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni occupazionali, e si esprime nello svolgimento delle mansioni professionali e nelle

transizioni di ruolo che gli individui affrontano, nonché nelle strategie di *coping* che essi utilizzano per affrontare questi mutamenti, ovvero nell'intero processo attraverso il quale gli individui costruiscono attivamente la loro carriera tenendo conto del contesto sociale in cui sono inseriti" (Soresi e Nota, 2020, p.49).

L'adattabilità professionale si sviluppa lungo quattro dimensioni: preoccupazione per il futuro, senso di controllo, curiosità e fiducia e queste a loro volta riprendono dei relativi atteggiamenti e convinzioni, competenze, e comportamenti di *coping* (Brown e Lent, 2013).

La preoccupazione verso la propria carriera riguarda l'orientamento al futuro e, gli atteggiamenti inerenti interessano l'ottimismo e la pianificazione. Questi, incrementando la consapevolezza relativa alle transizioni professionali, contribuiscono conseguentemente ad attuare delle attività che favoriscono le competenze di pianificazione. Al polo opposto della preoccupazione per il futuro vi sono sentimenti di apatia e mancanza di progetti (Brown e Lent, 2013).

Il senso di controllo comprende la convinzione che il futuro sia almeno in parte controllabile (Nota, Ginevra e Soresi, 2012). Coinvolge l'autodisciplina e l'essere decisi nei compiti di sviluppo professionale. Ritenere di essere responsabili delle proprie decisioni conduce gli individui ad agire intenzionalmente. L'opposto del controllo si delinea nella procrastinazione, nell'impulsività e nel disorientamento (Brown e Lent, 2013).

La curiosità fa riferimento all'esplorazione delle opportunità e, del sé nel rapporto con la sfera professionale. Un atteggiamento di curiosità porta ad ampliare le proprie conoscenze sui contesti circostanti e a imbattersi in esperienze che a loro volta permettono una maggiore conoscenza di sé. Un'idea irrealistica del lavoro e imprecisa di sé scaturisce dalla mancanza di curiosità (Brown e Lent, 2013).

La fiducia è strettamente connessa alla credenza di autoefficacia nella risoluzione di situazioni problematiche che si possono riscontrare nel raggiungimento degli obiettivi. Qualora non fosse presente la fiducia, potrebbe avvenire un'inibizione del percorso professionale che impedisce il concretizzarsi delle proprie aspirazioni (Brown e Lent, 2013).

5.2 GLI STRUMENTI DELL'ADATTABILITÀ PROFESSIONALE

La collaborazione di ricercatori da 13 diversi Paesi ha visto come esito la costruzione di uno strumento finalizzato alla misurazione dell'adattabilità professionale (Savickas e Porfeli, 2012). Indentificato come “*Career Adapt-Abilities Scale*” (CAAS), è composto da quattro scale con sei item ciascuna le quali indagano le dimensioni dell'adattabilità. È stata dimostrata un'invarianza metrica per tutti gli Stati, ma le stime di affidabilità variavano da Paese a Paese. Questo strumento di misura si presenta per poter essere impiegato a livello internazionale per gli interventi di sviluppo di carriera.

La “*Career Adapt-Abilities Scale*” (CAAS) nella forma italiana riprende la stessa struttura di quella che è stata realizzata in ottica di utilizzo a livello internazionale (Soresi, Nota, e Ferrari, 2012). Le analisi condotte sugli adolescenti per lo studio di questo strumento hanno rivelato che la matrice di correlazione dimostrava che livelli maggiori di adattabilità erano associati a minori ostacoli, a più interessi e a una qualità della vita più alta. Ciò rimanda al fatto che l'adattabilità può essere studiata anche in relazione a costrutti non strettamente e tradizionalmente inerenti allo sviluppo professionale, ad esempio la qualità della vita. Poiché l'adattabilità riveste una posizione rilevante nella progettazione di vita, questo strumento risulta essere centrale nelle pratiche di orientamento professionale e relativamente al CAAS nella forma italiana, si è dimostrato uno strumento utilizzabile da professionisti per la misurazione dell'adattabilità tra gli studenti.

Si riportano alcuni esempi di item che sono stati utilizzati, rispetto ai quali è stato richiesto di rispondere con una scala da 1 a 5: “prepararsi al futuro” in riferimento alla dimensione della preoccupazione; “prendere decisioni autonomamente” per il senso di controllo; “cercare opportunità di crescita personale” riguardante il fattore della curiosità ed “eseguire i compiti in modo efficiente” per la fiducia (Soresi, Nota, e Ferrari, 2012, p.707).

È stata sviluppata una versione più breve della precedente che prevede 12 item ed è identificata dal nome “*Career Adapt-Abilities Scale-Short form*” (Maggiori, Rossier, e Savickas, 2017). Gli studi hanno evidenziato che le proprietà psicometriche e strutturali della scala nella forma abbreviata sono risultate simili a quelle della CAAS 2.0 ovvero a quella internazionale. La versione breve è stata realizzata affinché venisse inclusa in ricerche che prevedessero la somministrazione di altri strumenti e per rendere meno

difficoltosi alcuni passaggi. Potrebbe ad esempio essere introdotta nelle indagini di gruppo in cui lo scopo è ridurre il tempo di somministrazione ed è importante considerare la mancanza di motivazione di chi partecipa e in contesti aziendali poiché solitamente la compilazione avviene durante l'orario lavorativo.

Lo strumento "*Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ)*" è stato sviluppato per misurare l'adattabilità negli adolescenti che progettano il loro futuro (Nota, Ginevra, e Soresi, 2012). Per la realizzazione dello strumento, oltre alle quattro dimensioni dell'adattabilità è stata analizzata anche la cooperazione, proveniente da riflessioni di Savickas e può essere così descritta: "la capacità di cooperare con gli altri in un mondo che cambia, condividendo e agendo per il nostro bene e per quello degli altri, in modo da aumentare la probabilità di migliorare i nostri contesti di vita" (p.1558). La dimensione della cooperazione è stata studiata nel fattore "Abilità assertive e propensione ad assumere responsabilità sociali" (p.1567) che rimanda alla capacità di confrontarsi con gli altri, continuando a occuparsi del proprio futuro in modo socialmente responsabile. Lo strumento è risultato valido dal punto di vista psicometrico e impiegabile in attività che hanno lo scopo di indagare il costrutto in esame. I professionisti possono utilizzarlo per individuare i giovani più a rischio, nell'ottica di attivare interventi personalizzati. Il questionario può anche valutare l'efficacia di programmi di orientamento che si occupano di incrementare l'adattabilità professionale.

5.3 ADATTABILITÀ PROFESSIONALE NEGLI ADOLESCENTI

Lo studio di Ginevra, Pallini, Vecchio, Nota, e Soresi (2016) aveva lo scopo di indagare il ruolo di mediazione dell'atteggiamento positivo verso il futuro e dell'orientamento al futuro nella relazione tra adattabilità e processo decisionale professionale tra adolescenti delle scuole superiori. L'orientamento al futuro viene definito come l'insieme di idee e sensazioni che gli individui dispongono nei confronti di questa dimensione temporale e la consapevolezza che il presente sia imprescindibile per la costruzione del futuro. Il processo decisionale coinvolge la capacità di mettere in relazione le condizioni presenti, in questo caso degli adolescenti, con gli obiettivi professionali che si pongono. L'atteggiamento positivo verso il futuro sottintende uno sguardo positivo nei confronti dell'avvenire, che correla favorevolmente con lo sviluppo professionale e comprende l'ottimismo, la speranza e la mancanza di pessimismo.

Considerando i risultati si evince che l'adattabilità ha un effetto indiretto sulla dimensione della decisione professionale attraverso l'atteggiamento positivo e l'orientamento al futuro. L'indagine ha evidenziato che se gli adolescenti si percepiscono capaci di portare avanti compiti di sviluppo nel contesto socioeconomico nel quale si trovano, possono accrescere le convinzioni su risultati futuri favorevoli e immaginare scenari positivi; tale propensione potrebbe condurre a un maggiore impegno verso le decisioni da intraprendere nel proprio percorso lavorativo. Questo studio consente di sottolineare l'importanza di realizzare interventi che, incentivando le risorse di adattabilità e di presa di decisioni professionali, mirino a rendere ottimismo, speranza e orientamento al futuro degli elementi centrali nelle riflessioni degli adolescenti.

Lo studio di Wilkins et al. (2014) ha esaminato la relazione diretta di speranza e ottimismo sulle dimensioni dell'adattabilità e, l'effetto di mediazione di queste ultime nella relazione tra speranza e ottimismo e le sottocomponenti della soddisfazione. Il campione considerato era composto da studenti italiani delle scuole superiori tra i 16 e i 20 anni. L'ottimismo è definito come la credenza che in futuro accadranno avvenimenti positivi, e la speranza come la percezione della capacità di tracciare dei percorsi e di motivarsi a sostenerli in vista del conseguimento degli obiettivi. La soddisfazione è stata concettualizzata attraverso sette domini: esperienze scolastiche, autonomia nel prendere decisioni, relazioni con i compagni di classe, relazioni familiari, elogi ricevuti, disponibilità nell'aiuto e condizioni di vita attuali.

Nella ricerca, la speranza è risultata associata a livelli più alti nelle dimensioni dell'adattabilità, indicando che gli studenti che percepiscono maggiori abilità nel delineare dei percorsi e nel sostenerli per il raggiungimento degli obiettivi, che si rivelano quindi più speranzosi, possono dimostrare una maggiore percezione in termini di adattabilità professionale. La fiducia media l'effetto della speranza sulle sottocomponenti della soddisfazione ad esclusione della soddisfazione scolastica, indicando che la speranza porta a un maggior senso di efficacia nell'affrontare situazioni difficili e, aumenta in tal modo la soddisfazione. La curiosità media la relazione tra la speranza e la soddisfazione delle esperienze scolastiche dimostrando pertanto, che percepire sé stessi come aventi le capacità di perseguire gli obiettivi tramite determinati percorsi, aumenta il grado della curiosità e della conseguente dimensione della soddisfazione in esame.

L'ottimismo è in relazione positiva con il controllo: promuovere credenze positive incide sulle sensazioni di controllo nei confronti del futuro professionale. Inoltre l'ottimismo è associato positivamente a due dimensioni della soddisfazione, relative alle condizioni attuali e ai legami familiari e, gli studenti che hanno espresso una sensazione di ottimismo rispetto all'andamento di ciò che sarebbe successo nel loro futuro, hanno dimostrato anche livelli più alti di soddisfazione complessiva.

Tra adolescenti svizzeri e italiani è stata esaminata la relazione tra adattabilità, orientamento positivo verso il futuro (considerando i fattori dell'ottimismo e della speranza) e soddisfazione di vita (Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier, e Nota, 2017). Quest'ultima nello studio, fa riferimento alla valutazione che gli individui effettuano sulla qualità della vita considerando criteri soggettivi.

Tra gli adolescenti italiani è stato dimostrato che l'adattabilità è associata direttamente e indirettamente attraverso l'orientamento positivo verso il futuro, alla soddisfazione di vita. Tra gli adolescenti svizzeri invece, l'adattabilità è associata indirettamente alla soddisfazione di vita attraverso l'orientamento positivo verso il futuro.

Portando l'attenzione sulla differenza riscontrata, si può affermare che il contesto, che richiede determinati percorsi scolastici e professionali, potrebbe influire sulla modalità con cui l'adattabilità incide sulla soddisfazione di vita. A partire da quanto ricavato, si sottolinea sia la rilevanza dei fattori che partecipano all'incremento della soddisfazione di vita come l'adattabilità, l'ottimismo e la speranza sia la necessità di investire nella preparazione dei giovani affinché sostengano efficacemente le transizioni e le sfide.

La ricerca realizzata da Ginevra et al. nel 2018 si era proposta di studiare la relazione tra adattabilità, coraggio e soddisfazione di vita in studenti italiani delle scuole superiori tra i 14 e i 20 anni. Il coraggio può essere definito come la tenacia sostenuta nonostante la percezione di paura. L'adattabilità ha un effetto diretto e indiretto, attraverso il coraggio, sulla soddisfazione di vita negli adolescenti. L'esito della relazione diretta, indica che l'adattabilità favorisce il benessere soggettivo e la soddisfazione di vita. Una possibile interpretazione della relazione indiretta si delinea in tal modo: gli adolescenti che riportano livelli più alti nelle quattro dimensioni dell'adattabilità, possono risultare maggiormente inclini nell'adottare comportamenti coraggiosi con la finalità di perseguire i propri obiettivi e questo aumenta la soddisfazione di vita.

L'adattabilità è stata studiata, tra studenti delle scuole superiori, in relazione all'orientamento al futuro e agli interessi professionali (Ginevra, Annovazzi, Santilli, Di Maggio, e Camussi, 2018). Questi ultimi riguardano le preferenze di un individuo per determinate attività lavorative o i risultati ad esse associate. Nel contesto occidentale di oggi le occupazioni, oltre ad evolversi molto velocemente, richiedono una molteplicità di interessi, pertanto disporre di interessi inerenti ad ambiti differenti potrebbe risultare un vantaggio nei percorsi professionali. L'obiettivo della ricerca era di studiare il ruolo di mediazione dell'orientamento al futuro nella relazione tra adattabilità e ampiezza degli interessi professionali.

Le dimensioni della preoccupazione e della curiosità hanno effetti diretti e, indiretti attraverso l'orientamento al futuro sull'ampiezza degli interessi professionali. Il controllo e la fiducia hanno effetti indiretti attraverso l'orientamento al futuro sull'ampiezza degli interessi professionali. La relazione diretta che è stata riscontrata tra la preoccupazione e la curiosità e, l'ampiezza degli interessi professionali indica che le due dimensioni dell'adattabilità, poiché sono coinvolte nella pianificazione del futuro e nella ricerca di conoscenze, possono accrescere gli interessi delle persone. Il fatto che sia stato mostrato che tutte le dimensioni dell'adattabilità abbiano predetto l'orientamento al futuro, che ha a sua volta influito sugli interessi, può essere interpretato in tal modo: riuscire a occuparsi delle situazioni di crescita professionale e di transizione, promuove uno sguardo positivo verso il futuro che, incentivando azioni di esplorazione, espande la gamma degli interessi professionali.

Lo studio di Di Maggio, Ginevra, Santilli, Nota, e Soresi (2020) intendeva indagare, tra studenti delle scuole superiori, la relazione tra l'adattabilità, la propensione a considerare sfide sistemiche per uno sviluppo sostenibile, la speranza personale e sociale e l'influenza di queste nell'inclinazione a intraprendere percorsi universitari. Le sfide considerate sono riferite ai 5 principi proposti dalle Nazioni Unite per l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile: "persone, pianeta, prosperità, pace, partnership" (p.2). L'ottica in questione è di occuparsi della progettazione professionale e di promuovere un futuro sostenibile. Per quanto riguarda la speranza, quella personale si riferisce al singolo, in particolare alla credenza che il futuro potrà essere migliore del presente e la convinzione di poter raggiungere ciò a cui si aspira mentre quella sociale sposta il soggetto dal singolo al collettivo rivolto al conseguimento di obiettivi comuni.

Considerando i risultati è possibile sostenere che l'adattabilità è in relazione diretta e indiretta, attraverso la speranza sociale e personale con l'investimento nell'istruzione. È emerso quindi che ritenersi capaci di concretizzare intenzioni sul futuro professionale, di esplorare le possibilità, di assumersi responsabilità e di esprimere curiosità, può favorire negli adolescenti la disponibilità a rintracciare dei percorsi futuri. Con questa premessa possono essere motivati a prefissare obiettivi personali, e non, e a sostenere l'impegno necessario per il loro raggiungimento. Immaginare gli obiettivi e le strade da percorrere, può influire sulle credenze relative al significato di investire nell'istruzione e nei percorsi educativi.

Sono stati riscontrati effetti diretti e, indiretti attraverso la speranza personale e sociale, dell'inclinazione a considerare le sfide sistemiche, sulla tendenza a investire nell'istruzione. È possibile esplicitare che considerare le difficoltà e gli ostacoli come sfide in ottica di sviluppo sostenibile, motiva gli adolescenti ad assumere comportamenti proattivi. Questi portano a identificare obiettivi futuri sia dal punto di vista sociale che personale e a rintracciare le modalità con cui si possono perseguire, tra cui intraprendere percorsi universitari. È risultato che l'adattabilità è associata direttamente con l'inclinazione a sostenere gli studi, e predice l'ultima maggiormente rispetto alla tendenza a considerare sfide sistemiche per lo sviluppo sostenibile. Le risorse dell'adattabilità sono infatti particolarmente significative in un contesto caratterizzato da incertezza e precarietà.

Santilli, Grossen, e Nota (2020) hanno analizzato la relazione tra adattabilità, resilienza e soddisfazione di vita in studenti italiani e belgi, frequentanti le scuole medie. Con resilienza si intende una risorsa psicosociale o un fattore di protezione per le situazioni che implicano rischi e imprevedibilità. L'adattabilità ha effetti diretti e, indiretti attraverso la resilienza, sulla soddisfazione di vita. Le risorse dell'adattabilità pertanto possono contribuire al superamento delle difficoltà che a sua volta, può accrescere la soddisfazione. Nonostante le differenti condizioni socioeconomiche dei Paesi europei, agli studenti della fascia d'età indagata in questo studio, viene richiesto di prendere delle decisioni che influiscono significativamente sul loro futuro. Nell'affrontare un momento di transizione, una solida adattabilità può promuovere atteggiamenti e comportamenti più efficaci.

5.4 ADATTABILITÀ PROFESSIONALE NEGLI ADULTI E NEI GIOVANI ADULTI

Lo studio di Udayar, Fiori, Thalmayer, e Rossier (2018) ha preso in esame il costrutto dell'adattabilità, nella relazione tra l'intelligenza emotiva di tratto e le difficoltà nelle decisioni di carriera (intese come indecisione di carriera), e nella relazione tra l'intelligenza emotiva di tratto e l'occupabilità auto-percepita in studenti tra i 17 e i 48 anni. L'occupabilità auto-percepita viene considerata come l'insieme delle caratteristiche che permettono l'occupazione in un impiego che risponde ai propri interessi e obiettivi. L'intelligenza emotiva di tratto può essere definita come i tratti emotivi che riguardano la propria percezione sulla capacità di regolare le emozioni.

È stato dimostrato che l'adattabilità media la relazione tra intelligenza emotiva e difficoltà nelle decisioni di carriera, infatti, un alto punteggio nell'intelligenza emotiva ha determinato un alto punteggio nell'adattabilità che ha inciso positivamente sull'indecisione di carriera. La relazione può essere così esplicitata: la percezione della capacità di riconoscere e gestire le emozioni può attivare le risorse di autoregolazione degli individui che constatano conseguentemente minori ostacoli nel prendere decisioni inerenti alla propria carriera professionale. L'adattabilità media anche la seconda relazione indagata, in quanto alti punteggi nella dimensione dell'intelligenza emotiva di tratto hanno permesso agli individui la mobilitazione delle risorse dell'adattabilità, che a loro volta hanno determinato un livello maggiore di occupabilità auto-percepita. Ciò indica che le risorse di autoregolazione, promosse dalla capacità percepita di gestione delle emozioni, incentivano la fiducia nella ricerca di un'occupazione futura. Il contributo dello studio si impernia su questo passaggio: percepire la capacità di regolare facilmente le emozioni, anche quelle che scaturiscono da una ricerca di lavoro, permette di attivare maggiori risorse di autoregolazione, che aumentano l'occupabilità auto-percepita e diminuiscono l'indecisione di carriera.

Lo studio longitudinale di Parmentier, Pirsoul, e Nils (2019) ha indagato la relazione tra l'intelligenza emotiva e l'adattabilità, in un campione di adulti iscritti a un programma di formazione, occupati principalmente come insegnanti, formatori, lavoratori nel campo delle risorse umane. I risultati riportano che l'intelligenza emotiva ha predetto l'adattabilità professionale, evidenziando quindi l'importanza dell'intelligenza emotiva nel supportare le risorse legate alla carriera professionale.

Da un ulteriore studio (Coetzee e Harry, 2014), condotto con lavoratori di call-center finanziari in Africa, è risultato che la fiducia nel controllo delle emozioni ha aumentato l'intenzione di: pianificare il futuro professionale, che si riflette nella dimensione della preoccupazione; sentirsi responsabili nei confronti dei progetti professionali, che deriva dalla componente del controllo; scoprire le opportunità nel contesto, aspetto che riconduce alla curiosità e di provare maggiore fiducia rispetto alla conduzione dei compiti legati alla vita professionale. Dalla ricerca si apprende che sviluppare l'intelligenza emotiva consente di potenziare l'adattabilità professionale.

Lo studio condotto da Konstam, Celen-Demirtas, Tomek, e Sweeney (2015) ha esaminato le quattro dimensioni dell'adattabilità in relazione al benessere soggettivo nei giovani disoccupati tra i 21 e 29 anni. Il benessere soggettivo è stato preso in considerazione come costruito multidimensionale formato da soddisfazione di vita e da sentimenti positivi e negativi. I risultati hanno fatto emergere che livelli più alti di fiducia e di controllo correlano con livelli maggiori di soddisfazione di vita, e che livelli più alti di controllo correlano con livelli più alti di sentimenti positivi e più bassi di sentimenti negativi. Il controllo è risultato essere il miglior predittore del benessere soggettivo, in quanto le misure di quest'ultimo erano ad esso correlate. La fiducia è associata positivamente alla soddisfazione di vita, ma non ai sentimenti positivi e negativi, questo permette di sottolineare che la fiducia, in un periodo di disoccupazione per giovani adulti, facilita la pianificazione professionale e favorisce la soddisfazione di vita.

La percezione di controllo in un contesto costellato da sensazioni di imprevedibilità può contribuire a limitare il sopravvento di emozioni che possono risultare invalidanti. Avere fiducia nelle proprie capacità di sostenere situazioni difficili, può risultare un aspetto fondamentale nei percorsi professionali. Controllo e fiducia sembrano espandere le possibilità occupazionali.

Lo studio di Magnano, Lodi, Zammitti, e Patrizi (2021) ha indagato il ruolo del coraggio nella relazione tra la prontezza, le varie dimensioni dell'adattabilità professionale, e due misure del benessere soggettivo, ovvero la soddisfazione di vita e la prosperità. La prosperità, si riferisce alla percezione di esprimere capacità e possibilità e promuove l'impressione di una vita significativa. Sono stati indagati questi costrutti in riferimento alla transizione dalla scuola al lavoro, infatti, i partecipanti coinvolti erano studenti universitari dell'ultimo anno.

La prontezza ha effetti diretti e, indiretti attraverso il coraggio sulla soddisfazione di vita. La prontezza fa riferimento alla motivazione degli individui nel compiere una transizione professionale. Il coraggio, aumenta la soddisfazione di vita poiché favorisce l'attuazione di comportamenti per affrontare momenti di transizione.

La preoccupazione ha effetti diretti e, indiretti attraverso il coraggio sulla soddisfazione di vita. Gli studenti con livelli più alti nella dimensione della preoccupazione relativamente alla loro carriera, hanno riportato livelli più alti anche nella soddisfazione. Quest'ultima è stata sperimentata poiché gli studenti, preoccupati per il loro futuro, hanno agito per superare situazioni stressanti e di paura.

Il controllo ha effetti indiretti, attraverso il coraggio, sulla soddisfazione di vita e sulla prosperità. Il controllo può incidere sulla possibilità di manifestare coraggio e quest'ultimo può influenzare la percezione di benessere sia nella soddisfazione che nel significato della vita. Gli studenti che hanno avvertito più controllo nel futuro professionale potrebbero aver ricavato una fonte di significato e incrementato quindi la soddisfazione di vita.

La fiducia è associata direttamente e, indirettamente attraverso il coraggio alla prosperità; infatti il coraggio contribuisce al superamento di ostacoli e quindi influisce sulla percezione di una vita più significativa.

Studenti universitari sono stati coinvolti in uno studio che si è proposto di esplorare la relazione tra status sociale soggettivo, *work volition* e adattabilità (Autin, Douglass, Duffy, England, e Allan, 2017). Lo status sociale soggettivo è una delle dimensioni della classe sociale e poiché si riferisce alla percezione delle persone riguardo alla propria posizione, ha delle influenze sulla sfera psicologica. La *work volition* denota la percezione della capacità di prendere decisioni professionali al di là dei possibili limiti.

Dai risultati dello studio si ricava che lo status sociale soggettivo predice l'adattabilità e la *work volition*, indicando che coloro che hanno uno status sociale più alto, manifestano livelli più alti nei due costrutti. Inoltre, è stato osservato che la *work volition* media la relazione tra status sociale e adattabilità. È emerso infatti che gli studenti di uno status sociale più alto possono sviluppare risorse di autoregolazione di carriera maggiori perché avvertono più possibilità di scelta a livello professionale. Percepire una possibilità di scelta più ristretta nella vita lavorativa non favorisce l'adattabilità. Gli interventi da implementare dovrebbero essere rivolti particolarmente a coloro che si trovano in uno

status sociale inferiore, per contrastare le conseguenze negative. A tal proposito, possono essere promosse le strategie per affrontare i limiti incontrati e la consapevolezza rispetto alle disuguaglianze, infatti questa è in relazione a risultati lavorativi positivi. In generale da tale studio si può concludere che aumentare la *work volition* può favorire le persone di classe inferiore a prevenire una scarsa adattabilità nell'ottica di un maggiore benessere professionale.

Uno studio si è proposto di esplorare temi legati alla progettazione professionale in lavoratori del settore manifatturiero, dei servizi e delle industrie agricole e minerarie, a fronte dell'automazione tecnologica introdotta nel mondo lavorativo (Zhang, Guan, Zhou, e Lu, 2019). I partecipanti coinvolti hanno risposto a un sondaggio online relativo principalmente alla percezione di minacce dell'automazione, all'adattabilità e al *job crafting*. Quest'ultimo si delinea come un comportamento adattivo rispetto a situazioni di incertezza, opportunità e sfide in quanto volto a modificare l'ambiente di lavoro e le richieste ad esso connesse. Nel contesto manifatturiero può essere una risorsa che permette di integrare i cambiamenti correlati all'automazione attraverso delle soluzioni originali. È risultato che i partecipanti con livelli più alti di adattabilità metterebbero in atto in misura maggiore comportamenti rivolti alla ricerca di risorse, e mostrano un'intenzione superiore nell'acquisizione di competenze rispetto a quelli con bassa adattabilità. L'adattabilità si è rivelata una risorsa che consente di sostenere le sfide della tecnologia e dell'automazione nel contesto lavorativo. In particolare, da questa ricerca si è potuto ricavare che gli individui con alta adattabilità, a fronte delle minacce derivanti dalla tecnologia, sono propensi a reagire ricercando risorse attraverso la comunicazione con i colleghi e l'apprendimento nel lavoro. In circostanze di alta minaccia, gli stessi, si attiverebbero con lo scopo di rendere l'attività lavorativa meno gravosa, sia dal punto di vista fisico che emotivo, e si sono manifestati inclini a una progettazione professionale in un altro settore rispetto a quello in cui sono impiegati.

CONCLUSIONI

Questo elaborato ha voluto approfondire una realtà lavorativa principalmente precaria, senza prospettive a lungo termine e instabile. Sono state presentate le notevoli implicazioni per gli individui che, in gran parte dei casi, decidono di accedere alla *gig economy* poiché ritengono che sia l'unica possibilità. Nonostante alcuni apparenti vantaggi, le attività spesso offrono scarse opportunità di avanzamento e sviluppo di competenze che permettano di inserirsi in altri ambiti lavorativi.

Il *gig work* riflette le caratteristiche della società e del mercato del lavoro di oggi che possono essere d'ostacolo nell'immaginare scenari professionali favorevoli. Tuttavia, immaginare il futuro e pianificare percorsi professionali risulta fondamentale per affrontare le possibili minacce lavorative.

L'adattabilità, esaminata nell'elaborato, è uno dei costrutti che favorisce una progettazione professionale a beneficio degli individui. Interviene positivamente nelle situazioni di cambiamento impreviste, nelle transizioni di ruolo, nella presa di decisioni professionali, nell'accrescimento della soddisfazione di vita.

Incrementare le risorse come l'adattabilità, la speranza, l'ottimismo e il coraggio appare essenziale in un contesto di incertezza ricco di imprevedibilità e cambiamenti. L'elaborato pertanto ha focalizzato l'attenzione primariamente sull'adattabilità ma anche sulle relazioni di questa con altri costrutti poiché le traiettorie di vita richiedono uno sguardo complesso che comprenda la molteplicità delle risorse a disposizione.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Autin, K., L., Douglass, R., P., Duffy, R., D., England, J., W., Allan, B., A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior* 99, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>

Bellesia, F., Mattarelli, E., Bertolotti, F., Sobrero, M. (2019) Platforms as entrepreneurial incubators? How online labor markets shape work identity. *Journal of Managerial Psychology*, 34, 246-268. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0269>

Broughton, A., Gloster, R., Marvell, R., Green, M., Langley, J., e Martin A. (2018) The experiences of individuals in the gig economy. Project Report. Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

Brown, S., D., e Lent, R., W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed.). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

Chou, E., Y., Parmar, B., L., e Galinsky A., D. (2016). Economic Insecurity Increases Physical Pain. *Psychological Science*, 27(4), 443–454. <https://doi.org/10.1177/0956797615625640>

Christie, N., Ward, H. (2019). The health and safety risks for people who drive for work in the gig economy. *Journal of Transport & Health*, 13, 115-127. <https://doi.org/10.1016/j.jth.2019.02.007>

Coetzee, M., e Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90–97. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>

Commissione Europea. (2021). *Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali*.

De Stefano, V. (2016) The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *International Labour Office, Conditions of Work and Employment Series*, 71. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_2_engl.pdf

Di Maggio, I., Ginevra, M., C., Santilli, S., Nota, L., e Soresi, S. (2020). The Role of Career Adaptability, the Tendency to Consider Systemic Challenges to Attain a Sustainable Development, and Hope to Improve Investments in Higher Education. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01926>

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., e McDonnell, A. (2019). Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, 30, 114-132.

<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12258>

Duggan, J., Sherman, U., Carbery, R., e McDonnell, A. (2021). Boundaryless careers and algorithmic constraints in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1953565>

Flanagan, F. (2017). Symposium on work in the ‘gig’ economy: Introduction. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 378–381. <https://doi.org/10.1177%2F1035304617724302>

Ginevra, M., C., Pallini, S., Vecchio, G., M., Nota, L., e Soresi, S. (2016). Future orientation and attitudes mediate career adaptability and decidedness. *Journal of Vocational Behavior* 95–96, 102–110. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.08.003>

Ginevra, M., C., Annovazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., e Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66, 233-245. <https://doi.org/10.1002/cdq.12145>

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

Goods, C., Veen, A., Barratt, T. (2019) “Is your gig any good?” Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. *Journal of Industrial Relations*, 61(4), 502-527. <https://doi.org/10.1177%2F0022185618817069>

Gregory, K. (2021) ‘My Life Is More Valuable Than This’: Understanding Risk among On-Demand Food Couriers in Edinburgh. *Work, Employment and Society*, 35(2), 316–331. <https://doi.org/10.1177%2F0950017020969593>

International Labour Organization (ILO). (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.

https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm

Keith, M., G., Harms, P., Tay, L. (2019) Mechanical Turk and the gig economy: exploring differences between gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34(4), 286-306. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0228>

Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S., e Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477. <https://doi.org/10.1177%2F0894845315575151>

Kuhn, K., M., e Galloway, T., L. (2019). Expanding perspectives on gig work and gig workers. *Journal of Managerial Psychology*, 34 (4), 186-191. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2019-507>

Maggiore, C., Rossier, J., e Savickas, M., L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and Validation. *Journal of Career Assessment*, 25(2), 312–325. <https://doi.org/10.1177%2F1069072714565856>

Magnano, P., Lodi, E., Zammitti, A., e Patrizi, P. (2021) Courage, Career Adaptability, and Readiness as Resources to Improve Well-Being during the University-to-Work Transition in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18. <https://doi.org/10.3390%2Fijerph18062919>

Myhill, K., Richards, J., e Sang, K. (2021). Job quality, fair work and gig work: the lived experience of gig workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 32 (19), 4110-4135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1867612>

Nemkova, E., Demirel, P., e Baines, L. (2019). In search of meaningful work on digital freelancing platforms: the case of design professionals. *New Technology, Work and Employment*, 34 (3), 226-243. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12148>

Nota, L., Ginevra, M., C., e Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 35, 1557–1569. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004>

Parmentier, M., Pirsoul, T., Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., e Nota L., (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>

Santilli, S., Grossen, S., e Nota, L. (2020). Career Adaptability, Resilience, and Life Satisfaction Among Italian and Belgian Middle School Students. *The Career Development Quarterly*, 68, 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>

Savickas, M., L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., P., Duarte, M., E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., e van Vianen, A., E., M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

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

Savickas, M., L., e Porfeli, E., J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Soresi, S., Nota, L., e Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 705–711. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020>

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

Soresi, S., e Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale*. Bologna: il Mulino.

Stewart, A., Stanford, J. (2017) Regulating work in the gig economy: What are the options? *The Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 420-437. <https://doi.org/10.1177%2F1035304617722461>

Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A., G., e Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>

Vocabolario Treccani online (2018) <https://www.treccani.it/vocabolario/ricerca/gig-economy/> visitato in data 23/05/2022.

Waldkirch, M., Bucher, E., Schou, P., K., e Grünwald, E. (2021). Controlled by the algorithm, coached by the crowd – how HRM activities take shape on digital work platforms in the gig economy. *The International Journal of Human Resource Management*, 32, 2643-2682. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1914129>

Wilkins, K., G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T., J., G., e Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329–338. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>

Wood, A., J., e Lehdonvirta, V. (2021). Platform Precarity: surviving algorithmic insecurity in the gig economy. Working paper presented at AI at Work: Automation, Algorithmic Management, and Employment Law' Online Workshop at the University of Sheffield, jointly hosted by the Sheffield Institute for Commercial and Corporate Law (SICCL) and the Sheffield Political Economy Research Institute (SPERI). 31st March. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3795375>

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

Zhang, W., Guan, X., Zhou, X., e Lu, J. (2019). The effect of career adaptability on career planning in reaction to automation technology. *Career Development International*, 24, 545-559. <https://dx.doi.org/10.1108/CDI-05-2018-0135>

RINGRAZIAMENTI

La realizzazione di questo elaborato non sarebbe stata possibile senza l'aiuto di alcune persone che vorrei ora ringraziare.

Desidero innanzitutto ringraziare la Prof.ssa Ginevra Maria Cristina per la disponibilità dimostrata e le preziose indicazioni ricevute.

Un grazie di cuore ai miei genitori che mi hanno sostenuta e hanno reso possibile i miei studi universitari.

Grazie alle mie sorelle, vicine in ogni percorso e traguardo, motivo di confronto e scambio. Grazie Elisabetta e Marianna per essere una presenza costante.

Ringrazio profondamente i miei nonni e nonne per avermi trasmesso i valori che mi hanno accompagnata e che mi accompagneranno in qualsiasi situazione.

Grazie a mia zia Cecilia per avermi insegnato la cura e l'attenzione ai dettagli che richiedono tutto ciò che ci circonda e che vogliamo realizzare.

Grazie alle mie amiche, Elena Francesca Giorgia Katarina e Vittoria per gli attimi di spensieratezza, per le risate e per i dubbi condivisi.

Ringrazio Michele per avermi incoraggiata e supportata con pazienza nei momenti più difficili e per aver creduto in me fin dall'inizio.