



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**Dipartimento di PSICOLOGIA**

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

**Tesi di laurea Magistrale**

**Uno studio di ricerca in un gruppo di adolescenti italiani  
sulla progettazione professionale sostenibile e inclusiva.**

**(A research study in a group of Italian adolescents  
about sustainable and inclusive career guidance)**

**Relatrice**

**Prof.ssa LAURA NOTA**

**Laureanda/o: Miriam De Mori**

**Matricola: 2015580**

**Anno accademico 2021-2022**



## INDICE

INTRODUZIONE.....	3
CAPITOLO 1.....	5
PASSATO, PRESENTE E FUTURO: L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE INSERITO NELLA VISIONE STORICO-POLITICA.....	5
1.1. La nascita dell'orientamento: l'avvio del capitalismo, la produttività al primo posto, l'uomo unidimensionale e l'orientamento come matching e profiling.....	6
1.1.1. Dai primi del '900 alla Seconda Guerra Mondiale.....	8
1.1.2. Primi passi nell'orientamento professionale.....	9
1.2. I trenta gloriosi e la nascita dei primi modelli di orientamento.....	11
1.2.1. Il modello Keynesiano e lo Stato Sociale.....	13
1.2.2. I primi modelli di orientamento: Holland e Super.....	14
1.3. La svolta neoliberista: un nuovo modello di mercato modifica l'idea di uomo, lavoro e orientamento.....	17
1.3.1. La <i>Social Cognitive Career Theory</i> (SCCT).....	20
1.3.2. La progettazione professionale e l'indecisione.....	21
1.4. Una nuova prospettiva alla luce della crisi economica del 2007: la nascita del Life Design.....	23
1.4.1. Ripensare al mondo del lavoro e all'orientamento: il Life Design.....	25
1.4.2. Implicazioni principali del Life Design.....	29
1.4.3. L' <i>International Hope Research Team</i> .....	32
CAPITOLO 2.....	34
LE SFIDE EMERGENTI DELL'ORIENTAMENTO: QUALI SONO E COME AFFRONTARLE.....	34

2.1. Minacce per un presente ed un futuro inclusivo e sostenibile: cosa può fare l'orientamento.....	36
2.1.1. La globalizzazione.....	38
2.1.2. La meritocrazia e l'essere imprenditori di sé stessi: motti negativi del neoliberismo.....	40
2.1.3. La digitalizzazione e l'automazione.....	42
2.1.4. La precarizzazione.....	44
2.2. I wicked problems: cosa sono, quali sono e come influenzano la visione di futuro.....	46
2.2.1. La crisi ambientale.....	48
2.2.2. Disuguaglianze e inclusione.....	50
2.2.3. Il Covid-19 e l'ansia per il proprio futuro professionale .....	53
2.3. Trasformare i problemi in risorse: cosa abbiamo a disposizione.....	55
2.3.1. Nuovi futuri inclusivi e sostenibili: l'agenda 2030.....	56
2.3.2. I principi di un nuovo modello di progettazione professionale: la Carta-Memorandum dell'Orientamento e del Career Counseling.....	59
2.3.3. Interventi di orientamento basati sul Life Design.....	61
CAPITOLO 3.....	63
STUDIO DI RICERCA IN UN GRUPPO DI ADOLESCENTI ITALIANI.....	63
3.1. Introduzione ipotesi di ricerca.....	63
3.1.1. Career adaptability e promozione di risorse positive per la progettazione professionale e per la soddisfazione di vita.....	64
3.1.2. Preoccupazioni relative alle sostenibilità, Career Adaptability, Attivismo e lavoro dignitoso.....	66
3.2. Metodo.....	67

3.2.1. Partecipanti.....	67
3.2.2. Materiali.....	67
3.2.3. Procedura.....	77
3.3. Risultati.....	78
3.3.1. Analisi preliminari.....	78
3.3.2. Analisi della varianza.....	84
3.3.3. Analisi di regressione lineare.....	87
3.4. Discussioni.....	89
3.5. Limiti e prospettive future.....	92
3.6. Implicazioni in ottica di intervento.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	95
SITOGRAFIA.....	104

## INTRODUZIONE

Questo progetto di orientamento nasce dalla necessità di rispondere alle nuove problematiche che oggi i giovani e le nuove generazioni si trovano ad affrontare nella progettazione del loro futuro. A causa dei cambiamenti socioeconomici che hanno delineato gli ultimi due anni, si trovano inseriti in un contesto del tutto nuovo, caratterizzato da grande incertezza e da difficoltà del tutto nuove. Nella progettazione del loro futuro, quindi, dovranno fare i conti con numerose sfide e minacce che faranno parte del prossimo futuro, come ad esempio le disuguaglianze e le politiche economiche, la società multiculturale e diversificata, il ruolo della tecnologia e le problematiche ambientali che riguardano la vita sul pianeta (Santilli et al., 2020).

In questo scenario non è possibile non prendere in considerazione il ruolo della pandemia da SARS-CoV-2, che ha radicalmente cambiato il modo di vivere di ogni individuo, portando con sé una crisi non solo sanitaria, ma anche sociale ed economica. Gli adolescenti, quindi, si trovano a progettare il loro futuro professionale in un clima di incertezza e difficoltà ancor maggiore ed è necessario trovare delle soluzioni che siano quanto più inclusive e sostenibili (Soresi & Nota, 2020).

Il quadro di riferimento teorico del Life Design Counseling (LDC) pone le basi di questo progetto. Il LDC, infatti, nasce con la presa di consapevolezza che, in un mondo sempre più globalizzato e digitale, in cui i vari contesti della vita tendono a cambiare sempre più velocemente causando grande imprevedibilità nelle traiettorie di vita, non è più possibile pensare all'orientamento in maniera tradizionale, ma è necessario trovare nuovi approcci per preparare gli individui all'incertezza della vita, in modo da enfatizzare la flessibilità, l'adattabilità e il lifelong learning (Soresi & Nota, 2020). Il Life Design Counseling nasce con l'intento di rispondere alle problematiche precedentemente elencate. Sulla base epistemologica del costruttivismo sociale l'intento è quello di pensare alla progettazione professionale con riferimento alle connessioni esistenti tra persone e contesti di vita, focalizzandosi su come gli individui possano dare significato alla propria vita e alle proprie relazioni tramite procedure narrative sulla base delle quali costruiscano la propria identità professionale (*ivi*).

In quest'ottica, è necessario stimolare soprattutto i giovani e gli adolescenti tramite attività ed interventi che si focalizzino sul costrutto della career adaptability,

ovvero «la propensione ad affrontare in modo adeguato i compiti evolutivi per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo adattandosi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni occupazionali» (*ivi*). Tale costrutto è infatti correlato positivamente con un soddisfacente sviluppo di carriera, con l'abilità di rispondere alle sfide del mondo del lavoro e con il benessere psico-fisico (Johnston, 2016).

Stando anche al quadro di riferimento presentato è necessario che gli adolescenti si focalizzino anche sull'impatto che le proprie scelte di vita potrebbero avere sugli altri e sull'ambiente, tramite una visione integrata dell'individuo nel suo contesto (Santilli et al., 2020). Nella progettazione del proprio futuro, infatti, non è possibile prendere in considerazione esclusivamente i propri bisogni, ma anche quelli degli individui più svantaggiati, delle generazioni future e dell'ambiente. È innegabile che, ora come ora, l'umanità stia vivendo in maniera non sostenibile: senza un cambiamento nello stile di vita e nella visione del mondo andremo in contro a un futuro catastrofico. L'orientamento, in questo senso, può e deve concentrarsi sulla possibilità di garantire un futuro di qualità per tutti. Per far ciò dovrà impegnarsi nel suscitare nuove domande e riflessioni sull'impatto delle proprie scelte per il futuro del mondo (Soresi & Nota, 2020).

A tal proposito, i principi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile sono quelli che dovrebbero guidare la scelta del proprio futuro, in modo da renderlo di qualità per sé stessi e per gli altri (*ivi*). In particolare, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, sottoscritto da 193 Paesi membri dell'Onu, si costituisce di una serie di obiettivi o "target" da raggiungere entro il 2030. Questi obiettivi riguardano questioni importanti per lo sviluppo e per la vita di qualità sul pianeta da parte di tutti gli esseri viventi, ad esempio la lotta alla povertà, l'istruzione universale e il contrasto del cambiamento climatico (Organizzazione delle Nazioni Unite, 2015).

Alla luce degli ostacoli che possono presentarsi nella costruzione del futuro, si è quindi deciso di progettare un intervento di orientamento all'interno di una scuola superiore di secondo grado, che possa aiutare gli studenti ad una progettazione professionale che tenga conto delle sfide attuali e future circa la sostenibilità e l'inclusività, per giungere ad una scelta ragionata e soddisfacente.

## CAPITOLO 1

### **PASSATO, PRESENTE E FUTURO: L'ORIENTAMENTO PROFESSIONALE INSERITO NELLA VISIONE STORICO-POLITICA**

Psicologia e storia sono, da sempre, due discipline intrinsecamente collegate. Essendo entrambe incentrate sullo studio della condizione umana, infatti, sono in grado di rispondere a domande e quesiti l'una dell'altra. Se la storia permette di comprendere come i concetti di mente, malattia, salute mentale e benessere si siano modificati nel tempo e a seconda delle teorie dominanti, allo stesso modo, dati psicologici su periodi storici consentono di conoscere meglio lo stile di vita delle popolazioni del passato. (Graiver, 2021).

Insieme al contesto storico, anche la cultura e gli eventi sociopolitici di una determinata area geografica influenzano, modificano e determinano in maniera rilevante la visione che la popolazione ha della psicologia e, di conseguenza, i servizi che la stessa è in grado di offrire sul territorio. Prima di progettare qualsiasi intervento è necessario, quindi, conoscere ed essere consapevoli dei presupposti storici, sociali, politici e geografici su cui si vuole agire, in modo che le azioni intraprese siano efficaci, puntuali e non eccessivamente generalizzate (Ægisdóttir et al., 2019).

Avere consapevolezza di quanto detto, e quindi di come il *leit motiv* di un determinato periodo storico e di un territorio siano determinanti nella formazione di idee e teorie psicologiche, permette non solo di esplorare meglio il passato, ma anche di poter comprendere il presente e di fare delle previsioni circa il futuro (Graiver, 2021).

L'orientamento professionale, così come tutti i servizi psicologici, non è escluso dalla logica appena riportata. (Ægisdóttir et al., 2019). I modelli di orientamento, infatti, sono profondamente legati al concetto di lavoro e all'idea di "uomo" e di "donna" prevalenti in uno specifico tempo e in uno specifico luogo. Prima di procedere, quindi, con qualsiasi progetto o intervento, è essenziale aver chiaro e conoscere come la rappresentazione di orientamento si sia evoluta e modificata nel corso del tempo. In questo modo sarà possibile avere una visione più chiara di quello che oggi si intende per orientamento e delle emergenze attuali che non può trascurare, e, contemporaneamente,



di quello che potrà rappresentare nel prossimo futuro, insieme agli ostacoli, alle minacce e alle opportunità che dovrà affrontare (Soresi & Nota, 2020).

Gli esperti e le esperte di orientamento dovrebbero quindi essere ben consci di come i cambiamenti storici e culturali possano influenzare la loro professione, in modo da sapere dove potrà portarli il loro lavoro. Non si può sperare di applicare teorie e modelli del passato basati su modelli culturali ormai superati a individui che devono operare e vivere nel mondo attuale. Partendo da un esame delle teorie precedenti è possibile cercare di comprendere di cosa le persone oggi hanno bisogno, sviluppando paradigmi, metodi e materiali nuovi, in modo che tutti i professionisti e le professioniste del settore siano in grado di adattarsi alle transizioni culturali che gli individui devono affrontare (Savickas, 2008).

Proprio per questo motivo, di seguito, si andranno ad analizzare i principali cambiamenti storico-politico-economici dell'ultimo secolo, le loro implicazioni sui concetti di lavoro e umanità e, quindi, di orientamento. Si partirà dai cambiamenti del mondo del lavoro portati dalla Seconda Rivoluzione Industriale, tra la seconda dell'800 e i primi anni del '900, per poter analizzare l'attività di *vocational guidance* nel periodo compreso tra l'inizio del XX secolo e la fine della Seconda guerra mondiale, per poi passare ai "trent'anni gloriosi", ovvero quel periodo di tempo compreso tra la fine della Seconda guerra mondiale e gli anni '70, giungendo alla fase neoliberista (compresa tra la fine degli anni '70 e i nostri giorni), con particolare attenzione alla crisi economica del 2007 e alle sue implicazioni sull'orientamento e sul mondo del lavoro. In questo modo sarà possibile analizzare e prevedere le implicazioni e le sfide che il mondo dell'orientamento professionale dovrà affrontare per rimanere al passo con i tempi e per riuscire a garantire un futuro dignitoso e di qualità per tutti e tutte.

### **1.1. La nascita dell'orientamento: l'avvio del capitalismo, la produttività al primo posto, l'uomo unidimensionale e l'orientamento come matching e profiling**

Il significato della parola orientamento riguarda, nel suo senso più letterale, la posizione di un individuo nello spazio rispetto ad alcuni punti di riferimento e il suo rapporto con l'ambiente (Gatti, 2006). Tuttavia, è ormai legato ai termini "scolastico" e "professionale" con cui si è inteso, nel corso del tempo, «[...] quel complesso di iniziative, di programmi e d'istituti indirizzati al fine di agevolare il giovane nella scelta

di quella professione che meglio risponda agli ideali che il giovane avverte, spesso inconsciamente, in sé, e che comunque meglio possano realizzare le doti individuali e meglio si inseriscano in una particolare situazione economica, familiare o sociale, in un ambiente determinato» (Treccani, n.d.).

L'idea che si potesse parlare di progettazione professionale e di *vocational guidance* è nata solo durante la seconda metà dell'800. Fino a quel momento non si era mai sentita la necessità di una specifica professione che aiutasse le persone nella ricerca del lavoro, in quanto, a causa dell'immobilismo sociale, la formazione risultava prevalentemente intra-familiare e intergenerazionale: nella maggior parte dei casi il lavoro era assegnato dalla nascita ed erano i membri della stessa famiglia a trasmettere le conoscenze e le competenze necessarie, cosicché ci fosse la garanzia che il lavoro portato avanti dal padre fosse mantenuto poi dai figli (Gatti, 2006).

I primi timidi segnali che lasciano presagire la nascita della *career guidance* coincidono con l'inizio di quella che verrà definita "Seconda Rivoluzione Industriale", intorno al 1870. Quest'ultima, caratterizzata da cambiamenti importanti nei paradigmi culturali dell'epoca, tra cui la possibilità di svolgere un lavoro diverso da quello dei propri avi, coincide con lo spostamento di un gran numero di lavoratori dalla campagna alle città. Nascono così anche nuove difficoltà per i giovani che si affacciano al mondo, che devono per la prima volta scegliere come progettare il proprio futuro, anche se in ambiti che rimangono limitati. Inoltre, a causa delle modificazioni nella distribuzione della popolazione, della Guerra Civile e del nuovo assetto societario che si va man mano configurando, aumentano anche i tassi disoccupazione, il gioco d'azzardo, l'abuso di sostanze e la criminalità. Per rispondere a questi problemi, nasce a Boston, per poi diffondersi velocemente in tutti gli States e in Europa, l'YMCA (Young Men's Christian Association). Sebbene inizialmente abbia come obiettivo quello di occuparsi dell'affiancamento dei giovani nelle loro attività, come istruzione e educazione spirituale, in breve tempo, comincia a rispondere alle necessità del territorio, e, tramite programmi informali, riesce a trovare lavoro a più di 4000 persone, basandosi sulla pseudoscienza della caratteriologia. Tale teoria ritiene sia possibile conoscere il carattere di una persona, e quindi le sue inclinazioni lavorative, tramite il suo aspetto fisico (Savickas, 2008).

Data l'informalità di tali programmi e la mancanza di una base scientifica dietro la caratterologia, non possiamo far coincidere il lavoro svolto dall'YMCA con la nascita dell'orientamento (*ivi*). L'origine della progettazione professionale è da collocare, invece, all'inizio del '900, precisamente nel 1908. In quell'anno si assiste infatti all'apertura, per mano di Frank Parsons, del *Vocational Bureau*, il primo centro per l'impiego e il primo servizio di orientamento. Ciò avviene durante la seconda fase della Seconda Rivoluzione Industriale, un periodo di progresso sociale ed economico. (Soresi & Nota, 2020).

### *1.1.1 Dai primi del '900 alla Seconda guerra mondiale*

Il mondo come lo conosciamo oggi prende le sue forme grazie ai cambiamenti apportati dalla Seconda Rivoluzione Industriale: senza di essa vivremo in una realtà ben diversa da quella che conosciamo (Savickas, 2008). All'inizio del '900, i grandi progressi sociali ed economici portati dalla rivoluzione industriale, fanno sì che negli USA si assista ad un enorme progresso sociale, politico ed economico, soprattutto grazie al settore automobilistico, trainato dalla Ford. L'espansione dei vari settori lavorativi porta con sé il bisogno di coinvolgere sempre una maggiore manovalanza. Per rispondere a tale necessità, si verifica in tutto il paese un massiccio spostamento degli individui da piccole realtà contadine alle città e, in concomitanza, ad una grande migrazione verso gli Stati Uniti, soprattutto dai paesi europei. In questo contesto, il migrante è generalmente uomo, giovane, non alfabetizzato ed in cerca di lavoro. Appena arrivato, viene esaminato su Ellis Islands, per comprenderne i problemi di salute e valutare la sua predisposizione fisica: in modo particolare, vengono richiesti individui con buona salute, senza problemi di vista e in grado di lavorare per molte ore al giorno (anche dodici). È proprio in questo contesto che avviene la prima selezione dei lavoratori (Herr, 2013).

La grande espansione economica ma anche sociale portata dalla rivoluzione industriale subisce un rallentamento in concomitanza con la Prima Guerra mondiale. Gli USA, inizialmente, ne vengono colpiti solo in parte, finché, nel 1917, non si trovano a dover selezionare un gran numero di soldati da mandare in Europa. È in questo contesto, militare, che verranno utilizzati in maniera massiccia (e per la prima volta in ambito nazionale) dei test standardizzati con lo scopo di selezionare e orientare le reclute (Soresi & Nota, 2020).

Negli anni '20 e '30 del '900 assistiamo invece a quella che viene definita la “Grande Depressione”: il capitalismo mostra, forse per la prima volta, i suoi lati più contraddittori. In seguito al boom economico di cui si è parlato in precedenza, la popolazione americana benestante, formata per lo più da uomini bianchi, si autoconvince che sia possibile arricchirsi in maniera facile e veloce, dando vita a grandi speculazioni finanziarie. Si verifica una sovrapproduzione agricola che abbassa radicalmente i prezzi senza che i costi facciano lo stesso, portando al proibizionismo. Inoltre, soprattutto in Florida, si assiste ad una grande crescita del mercato immobiliare con tutti gli elementi della finzione speculativa. Questi sono gli anni del boom azionario che porteranno al 29 ottobre 1929, il famosissimo “Martedì Nero”, una delle giornate peggiori del mercato bancario mondiale. In questo contesto la *vocational guidance*, disciplina appena nata, si trova a dover rispondere a problemi nuovi e mai affrontati: la disoccupazione, la crisi economica e la sfiducia verso un sistema che ha dimostrato i suoi limiti (Galbraith, 2017).

È con la fine della Seconda Guerra Mondiale, tuttavia, che si mette davvero in crisi il modello di economia capitalista su cui si era basato fino a quel momento il mondo del lavoro. In concomitanza con il miglioramento dello stile di vita aumentano i dubbi sulla sostenibilità di un'economia basata su un modello di crescita continua e senza limiti (Soresi & Nota, 2020). L'orientamento non è esente da questa discussione, anzi, ne è parte integrante; come sottolinea Savickas (2008), infatti: «[...] come dovrebbe essere ormai chiaro, l'orientamento professionale non è necessario in un'economia basata sull'agricoltura ed è insufficiente in un'economia altamente moderna.»<sup>1</sup>.

### *1.1.2. Primi passi nell'orientamento professionale*

La nascita dell'orientamento professionale, come accennato in precedenza, si fa generalmente coincidere con l'istituzione, da parte di Frank Parsons, del *Vocational Bureau*, un vero e proprio centro per l'impiego. Parsons, avvocato ed ingegnere, era anche un attivista operante su molti fronti e aveva colto la necessità di aiutare gli immigrati, molto numerosi in quel periodo, nel trovare un'occupazione. In particolar modo, il suo metodo era pragmatico e riteneva fosse essenziale un approccio pratico alla progettazione professionale (Borow, 1984).

---

<sup>1</sup> Traduzione personale

L'obiettivo che si poneva il *Vocational Bureau* era, fondamentalmente, quello di abbinare le persone ai lavori disponibili, con la convinzione che fosse possibile trovare il lavoro più adatto ad un individuo in base alla descrizione che egli forniva di sé stesso (Soresi & Nota, 2020). In particolare, Parsons proponeva un approccio diviso in tre step fondamentali, che riteneva che per sapersi orientare nel mondo lavoro fosse necessario: avere una chiara comprensione di sé stessi, delle proprie abitudini e delle proprie abilità (1), possedere la conoscenza dei requisiti, delle condizioni di successo e delle opportunità del mondo del lavoro (2) ed essere in grado di impostare ragionamento su come i primi due punti possano essere in relazione e trovare un punto di incontro (3) (Parsons, 1909). A tal proposito, risulta esemplificativa la spiegazione che lo stesso Parsons (1909) fornisce sul fine ultimo del *Vocational Bureau*: «Il Bureau non prova a decidere per nessun ragazzo quale lavoro dovrebbe scegliere, ma mira ad aiutarlo nell'investigare sé stesso per giungere ad una scelta di proprio conto.»<sup>2</sup>. In anticipo rispetto ai tempi riteneva inoltre che la cultura e l'educazione fossero elementi essenziali per acquisire abilità e competenze per il lavoro e per questo fece inizialmente coincidere i concetti di orientamento scolastico e orientamento professionale (Herr, 2013).

Se fino a quel momento la teoria e la prassi dell'orientamento professionale non si erano mai avvalse di una teoria o di una metodologia scientifica (ad esempio la già citata YMCA basava il proprio lavoro sulla caratteriologia, una pseudo-scienza che associa il carattere di una persona in base al suo aspetto fisico), Parsons comprese l'urgenza di applicare un metodo scientifico all'autovalutazione, con il fine ultimo del collocamento sul mondo del lavoro. Inoltre, fu il primo ad utilizzare il termine *vocational guidance* in un documento del 1908 a cui seguì, l'anno successivo, il primo manuale di orientamento, chiamato *Choosing a Vocation*, un vero e proprio mansionario in cui venivano descritti i principi teorici, i metodi e gli strumenti che l'orientatore avrebbe dovuto utilizzare nel suo lavoro (Savickas, 2008). In particolar modo, Parsons riteneva che per poter trovare il lavoratore adatto ad una determinata professione fosse necessario conoscerlo approfonditamente tramite l'auto descrizione che era in grado di fornire di sé stesso e tramite dei test psicoattitudinali. L'utilizzo di misure psicometriche in materia di orientamento fu quindi preso in considerazione per la prima volta, con l'obiettivo di

---

<sup>2</sup> Traduzione personale

rendere il più scientifico possibile il modello. In questo modo si diede l'avvio alla fruizione dei test attitudinali nell'orientamento, nell'arruolamento e nella selezione professionale. Successivamente, con l'ingresso dell'America nella Prima Guerra Mondiale e la necessità di trovare numerosi soldati, furono messi a punti da Otis due test, *l'Arma Alpha* e *l'Arma Beta*, in grado di selezionare i candidati più idonei per un ruolo nell'esercito. Con la fine della guerra, furono riadattati e presi come spunto per numerosi strumenti, utilizzati in ambito educativo, formativo, lavorativo e civile per gli anni avvenire (Soresi & Nota, 2020).

Il modello di orientamento finora descritto si basa sulle differenze individuali nei livelli di abilità e nelle attitudini, per poterle associare a diverse professioni, creando una relazione lineare tra caratteristiche delle persone e lavoro. In questo contesto storico, quindi, si assiste alla nascita dell'orientamento inteso come *matching* e *profiling*, ovvero come semplici procedure che prendono in considerazione unicamente il costrutto di occupabilità, senza analizzare le relazioni con gli altri e con l'ambiente circostante e senza occuparsi di garantire condizioni di lavoro buone e dignitose. (*ivi*). Nonostante i punti di debolezza elencati, questo modello diventerà, per gli anni avvenire, il punto di riferimento e il paradigma dominante della *vocational guidance*, condizionando enormemente il modo con cui viene inteso l'accompagnamento dei giovani verso il lavoro. Tuttavia, sebbene il contributo di Parsons sia stato incredibilmente innovativo per i suoi tempi e coerente con il periodo storico in cui ha operato, non è pensabile perpetuarlo, come invece ancora accade, in un ambiente e in un contesto come quello attuale, caratterizzato da molta più complessità e da nuove necessità ed emergenze, sia personali, sia mondiali (Savickas, 2008).

## **1.2. I Trenta Gloriosi e la nascita dei primi modelli di orientamento**

Per "Trenta Gloriosi" si intende il periodo storico compreso tra il 1945 e il 1975, in cui si assistette ad una rapida crescita economica in tutto il mondo occidentale e, di conseguenza, ad un miglioramento dello stile e della speranza di vita di tutte le persone. Quest'espressione, dapprima utilizzata in Francia, divenne ben presto internazionale. Rispetto ai precedenti periodi di benessere e crescita economica, la grande novità che questi anni portarono fu la crisi del sistema economico capitalista e l'istituzione del Welfare State, ovvero quel sistema socio-politico-economico in cui lo Stato si prende

carico del benessere e della salute dei suoi cittadini tramite, ad esempio, l'assistenza sanitaria, quella sociale e l'istruzione obbligatoria e gratuita. (Ferrera, 2017).

Dopo la Seconda Guerra Mondiale, infatti, gli stati cominciarono a muoversi verso una maggiore modernità, caratterizzata da industrie e da corporative nazionali e multinazionali. Al classico sistema economico-capitalista, che aveva mostrato i suoi limiti negli anni precedenti, si oppose, per la prima volta, la contrapposizione socialista che divenne un'alternativa valida agli occhi della popolazione. Il lavoro, il mondo e l'economia cominciarono ad essere visti con occhi diversi: le imprese furono statalizzate, quelle private diminuirono, i salari vennero ridistribuiti e nacquero molti sindacati e cooperative (Provasi, 2019). Questo modello economico prende il nome di *embedded liberalism*, ovvero il paradigma secondo cui i governi impegnati nel libero scambio debbano fornire assicurazioni e certezze per aiutare coloro che, a causa dell'espansione liberale del commercio, si trovano svantaggiati, mantenendo quindi sostegno pubblico alla liberalizzazione del mercato (Hays et al., 2005).

Alcune delle novità più grandi in questo senso riguardarono il mondo della scuola: l'istruzione non veniva più vista come un diritto dei ricchi, cosa che portò ad un grande investimento sulla scuola pubblica e alla nascita di Licei ed Istituti Tecnici, con lo scopo di rispondere alle richieste di manodopera sempre più competente nelle industrie. Inoltre, in questi anni si verificarono anche le prime rivolte studentesche che portarono nel 1969 alla liberalizzazione dell'Università. Grazie a queste si assistette ad un grandissimo aumento del dinamismo sociale: un numero sempre maggiore di persone aveva la possibilità di cambiare la propria situazione iniziale e di scegliere lavori diversi da quelli dei propri familiari. (Soresi & Nota, 2020).

L'orientamento professionale si trovò quindi, ancora una volta, a doversi adattare in un sistema del tutto nuovo, che permetteva una maggiore scelta della propria professione ed una maggiore possibilità di fare carriera. I modelli nati negli anni precedenti, di conseguenza, cominciarono a risultare inefficaci e non adatti ad un sistema economico evoluto. Sebbene fosse sempre richiesto di trovare il *matching* tra caratteristiche personali dell'individuo e professione da svolgere, non era più possibile concentrarsi unicamente sulle differenze tra gli individui, ma, anche e soprattutto, sulla persona nella sua interezza e su come fosse possibile aiutarla, in maniera non direttiva, a

trovare la sua strada. Inoltre, era necessario sviluppare dei modelli di progettazione professionale che fossero basati su teorie più scientifiche e su tecniche e metodologie statistiche la cui efficacia era dimostrata. Per questo motivo, nacquero moltissimi modelli di orientamento, basati su differenti teorie e con nuovi obiettivi. Tra questi i due più noti e più studiati sono sicuramente il modello di Holland e quello di Super (Savickas, 2008).

### *1.2.1. Il modello Keynesiano e lo Stato Sociale*

I Trenta Gloriosi vengono definiti da Somma (2018) come: «l'epoca tra la conclusione del secondo conflitto mondiale e la metà degli anni Settanta nel corso della quale l'ordine capitalista si è progressivamente attrezzato per realizzare un'accettabile redistribuzione della ricchezza [...] da cui può scaturire una sorta di capitalismo dal volto umano.». In questo periodo quindi, al sistema capitalista, si contrappone un nuovo modo di vedere e di pensare il mondo, l'economia e il lavoro: quello socialista. Si assiste, infatti, ad una nuova folata di pensiero e cultura che cerca di opporsi ad un modello che, come detto in precedenza, nel passato aveva già evidenziato i suoi problemi e i suoi ossimori. Il sistema economico capitalista e consumista, tuttavia, ben arponato nella cultura e nella mentalità dell'intera popolazione occidentale, trova la risposta a questo conflitto costruendo un equilibrio tra capitalismo e democrazia. La risoluzione del conflitto e della competizione tra questi due modelli è perciò riscontrabile nella costruzione di un volto più umano del capitalismo di cui, fino a quel momento, aveva fatto a meno. (Somma, 2018). Il capitalismo, quindi, non sparisce ma cambia forma, rimanendo ben piantato nella cultura e nell'economia e influenzando ampiamente il mondo del lavoro e l'orientamento professionale negli anni successivi

Riprendendo quello detto precedentemente possiamo analizzare questo periodo storico seguendo due paradigmi profondamente collegati, che lo hanno caratterizzato e segnato: la crisi del sistema economico capitalista con il modello Keynesiano e l'istituzione di uno Stato Sociale (o Welfare State), entrambi ben rappresentati nella Costituzione italiana, un vero e proprio esempio di cittadinanza sociale. È in questo quadro storico che i diritti sociali della popolazione raggiunsero la maturità e l'importanza delle altre tipologie di diritti, specialmente a livello nazionale e meno a livello internazionale, essendo ancora molto presente e sentito il principio di territorialità (Ferrera, 2017).



Il modello Keynesiano si basa, per l'appunto, sulle teorie di Keynes (1973) sull'economia e sul sistema capitalista. Egli ritiene che la Grande Depressione abbia dato prova di come il modello economico capitalista sia inadeguato a rispondere alle richieste della popolazione. Tuttavia, sottolinea, è altrettanto difficile, se non impossibile, immaginare un paradigma diverso da questo. L'autore sfida l'idea che ogni bene, compreso il lavoro, sia equilibrato dai prezzi del mercato e sottolinea come sia essenziale l'intervento pubblico statale per garantire un mercato funzionante e in grado di rispondere alle necessità di tutti, soprattutto nei periodi di crisi economica e disoccupazione. È da queste basi che prende spunto la rivoluzione del sistema economico di questi anni: i lavoratori cominciano a chiedere agli stati di intervenire attivamente nella politica industriale, di assumersi l'iniziativa di definire i livelli del salario sociale, di prevedere imposte più elevati ai ricchi (le così dette patrimoniali) e di creare sistemi di Welfare. Il Welfare State (o stato sociale) è quindi conseguenza diretta di una nuova mentalità che, prendendo piede in quegli anni, è riuscita a portare un netto miglioramento dello stile di vita delle persone, garantendo sanità gratuita, istruzione pubblica, edilizia popolare, il pieno impiego di un gran numero di persone e le politiche familiari. Tutto ciò fa sì che, per la prima volta, ci si focalizzi su concetti quali la realizzazione professionale e la carriera che, prima di allora, non erano mai state prese in considerazione (Soresi & Nota, 2020).

### *1.2.2. I primi modelli di orientamento: Holland e Super*

Nel clima economico, culturale, sociale e politico appena descritto, l'orientamento professionale del passato non è più adeguato nel rispondere a nuove problematiche emerse. Le persone, infatti, si trovano a poter scegliere il proprio futuro tra un ampio spettro di professioni e ad avere la prospettiva di una carriera che può evolversi e migliorare, piuttosto che a svolgere lo stesso lavoro per tutta la vita. L'idea stessa di carriera e la possibilità di poter accrescere la propria situazione diventano un vero e proprio valore che i lavoratori ricercano all'interno del mercato, suggerendo al career counseling di progettare modelli più centrati sulla persona (Savickas, 2008). Proprio per questo, cresce un nuovo interesse per la creazione di paradigmi di orientamento professionale in grado di rispondere alle richieste del mondo del lavoro e che, in concomitanza con le nuove scoperte in psicologia e pedagogia, prendano in considerazione gli interessi non più come generiche preferenze ma come tratti di

personalità. In questi anni, chiamati anche “i tempi d’oro dell’orientamento”, saranno fondamentali i contributi di due studiosi: Holland e Super (Soresi & Nota, 2020).

Holland ritiene che sia necessario elaborare una teoria della *vocational choice* non semplicistica, in grado di unire le teorie preesistenti e, allo stesso tempo, fornire dati osservabili e verificabili. Egli pensa che la progettazione professionale di una persona sia il risultato dell’interazione dell’individuo con il suo ambiente. In particolare, le caratteristiche, le aspettative e la “gerarchia di orientamenti” individuali vanno a relazionarsi con una serie di forze culturali e personali, come i genitori e altri adulti significativi, i pari, la classe sociale, la cultura nazionale e l’ambiente fisico in cui opera. Per “gerarchia di orientamenti” Holland intende una serie di metodologie preferite che l’individuo utilizza nel rispondere alle richieste dell’ambiente e che comprendono variabili quali i valori e gli interessi. Questi orientamenti sono gerarchici in quanto possono essere classificati in base alla loro presenza in ciascuno. Hanno una base ereditaria e indicano, quindi, la propensione ad agire secondo pattern predefiniti. Inoltre, anche diversi tipi di abilità e di ambienti lavorativi possono essere classificati in base alla gerarchia di tali orientamenti (Holland, 1959).

In poche parole, egli mette a punto un modello che sottolinea come ogni individuo corrisponda ad una determinata gerarchia di orientamenti, individuando sei tipi diversi di personalità: realistico, investigativo, artistico, sociale, intraprendente e convenzionale. Allo stesso tempo ritiene che sia possibile dividere gli ambienti lavorativi in tali classificazioni. Questo implica che le persone tenderanno a prediligere ambienti coerenti con la propria gerarchia di orientamenti e che, allo stesso tempo, opereranno con migliori risultati in questo tipo di contesto. Il compito della progettazione professionale è quindi quello di indagare tali caratteristiche negli individui per poterli indirizzare verso il lavoro corrispondente: gli interessi vengono intesi come caratteristiche stabili della personalità e poco soggetti a cambiamento. (Soresi & Nota, 2020).

La teoria di Holland viene definita anche con l’acronimo “RIASEC”, che riprende le iniziali di ciascuna tipologia di individuo e di ambiente. Mentre la persona viene definita secondo le sue preferenze in diversi compiti, che influenzano la scelta del lavoro, l’ambiente viene definito in base alle attività lavorative tipiche richieste in quel determinato settore (Armstrong et al., 2008). Si avranno, quindi, le personalità e gli

ambienti realistici (in cui viene preferito l'utilizzo di oggetti, macchinari e attrezzi, come i lavori tecnici, meccanici e agricoli), le personalità e gli ambienti investigativi (interessati all'osservazione, a procedure scientifiche e alla risoluzione di problemi), le personalità e gli ambienti artistici (in cui viene prediletta la creatività e l'emotività), le personalità e gli ambienti sociali (in cui il focus centrale è il contratto con le altre persone), le personalità e gli ambienti intraprendenti (in cui si è interessati alla persuasione e all'influenza sugli altri, come i commerciali o i pubblicitari) e le personalità e gli ambienti convenzionali (in cui si preferiscono le attività sistematiche e ordinate) (Soresi & Nota, 2020). Holland colloca queste sei tipologie su un esagono, che permette anche di visualizzare quanto i vari orientamenti siano distanti tra di loro. Questo può essere particolarmente utile in ambito di orientamento professionale, in quanto dà informazioni utili anche per quanto riguarda la scelta del lavoro: ad esempio, una persona con un orientamento realistico può trovarsi a suo agio in un ambiente investigativo o convenzionale (essendo i più vicini), ma si troverà spaesato in un ambiente di tipo sociale (il più distante) (Armstrong et al, 2008).

Il modello di Super, chiamato "Teoria di sviluppo vocazionale", si basa sul presupposto che, coerentemente con il contesto sociale e storico in cui si trova ad operare, la carriera e la professione non siano più qualcosa con cui gli individui possano "sposarsi", rimanendovene fedeli per tutta la loro vita. Al contrario, le persone, essendo in costante evoluzione, si modificano in base all'esperienza personale e lavorativa, richiedendo un grande sforzo e moltissima ricerca e innovazione per tutti coloro che si occupano di orientamento professionale. (S.C. Freeman, 1993).

La teoria di Super, infatti, si focalizza sull'individualità e sul processo che ognuno svolge nello sviluppo della propria carriera, piuttosto che sul *matching* dell'individuo con un'occupazione. Tale processo è continuo, in quanto coinvolge l'intero arco della vita, ed è irreversibile, in quanto accompagna l'individuo dalla dipendenza all'autonomia. Secondo l'autore, infatti, mentre un lavoro può rimanere stabile nel tempo, le persone progrediscono continuamente, e il compito del career counseling è proprio quello di cogliere questa mobilità individuale, cercando di aiutare i lavoratori a trovare le occupazioni che meglio di tutte, ne permettano l'evoluzione, l'accrescimento personale e il progresso. Inoltre, egli fonda la sua teoria sull'idea che la scelta occupazionale permetta di implementare il concetto di sé, che il lavoro sia una rappresentazione di sé stessi e che

lo sviluppo professionale e vocazionale possa essere inteso come un processo costante in grado di migliorare la corrispondenza tra l'individuo e il contesto in cui opera (Savickas, 2008).

Super ritiene che sia possibile individuare alcune tappe evolutive di maturazione che coinvolgono l'intero processo di scelta professionale e lavorativa e che investono tutto l'arco della vita. Queste tappe si basano sull'interazione dell'individuo con l'ambiente esterno e hanno, come obiettivo ultimo, il raggiungimento della maturità professionale. La persona, infatti, nel corso della vita assume diversi ruoli e proprio per questo motivo tende a modificare il proprio concetto di carriera e di lavoro. (Super, 1992). I ruoli che l'individuo ricopre sono molteplici, ma solo alcuni (generalmente due o tre) diventano centrali per la costruzione del concetto di sé, mentre gli altri vengono visti come marginali. La vita di ognuno sarà quindi strutturata proprio in base all'assunzione di tali ruoli, centrali anche nella costruzione di progetti di vita. Il ruolo lavorativo ricopre in quest'ottica un posto di primaria importanza, tant'è che l'autore ritiene che gli individui siano portati a chiedere aiuto in ambito di orientamento nel momento in cui l'interesse attribuito ad un determinato ruolo tende a modificarsi, portando a cambiamenti radicali e alla riprogettazione delle proprie proprietà (Soresi & Nota, 2020). La grande innovazione apportata dall'autore è quindi il concetto di dinamicità attribuita al processo di orientamento, processo che non viene più considerato come unicamente dettato dalle richieste ambientali e lavorative, ma dall'individuo stesso, visto come attivo e in grado di influenzare il proprio futuro professionale (Super, 1992).

### **1.3. La svolta neoliberista: un nuovo modello di mercato modifica l'idea di uomo, lavoro e orientamento**

Alla fine degli anni '60, negli USA, e successivamente in tutto il mondo occidentale (tra cui l'Italia, verso la fine degli anni '70), i presupposti su cui si erano fondati i trenta gloriosi, e quindi l'idea di *embedded liberalism*, cominciarono a sfaldarsi, sia a livello nazionale che internazionale, a causa di alcune problematiche che vengono generalmente definite "*stagflation*", termine che racchiude in sé la combinazione di una sempre maggiore inflazione in concomitanza alla stagnazione economica. Tali problematiche furono causate principalmente dai costi della guerra del Vietnam, che, negli USA, furono molto elevati e, contemporaneamente, dalla crisi del petrolio del 1973,

che portò ad un aumento elevato dei prezzi e ad un rallentamento della crescita economica (Hickel, 2012).

Secondo Harvey (2007), è possibile far risalire la nascita del neoliberismo a un gruppo di economisti, storici e filosofi che, guidati dall'economista Friedrich Von Hayek, fondarono nel 1947 la *Mont Pelerin Society*. Questa società, che si definiva "liberale", in riferimento al liberalismo della tradizione, aveva come punti cardine l'importanza della proprietà privata e del mercato libero e competitivo. Membro di particolare rilevanza in questo contesto fu Milton Friedman, che, insieme alla Scuola di Chicago, utilizzò i capisaldi discussi nella società di Mont Pelerin per rispondere alle minacce e alle problematiche emerse, come detto in precedenza, nel corso degli anni '60. A sostegno di questi studiosi furono gran parte dei governi dei principali Stati occidentali, primi tra tutti il governo Conservatore inglese di Margaret Thatcher e il Partito Repubblicano americano capitanato da Ronald Reagan.

Contemporaneamente, anche il mondo delle banche centrali e delle principali istituzioni economiche furono ampiamente influenzati da tale visione del mondo, tant'è che nel 1979, Paul Volcker divenne la guida della US Federal Reserve. Volcker, seguendo i principi di Milton Friedman, sosteneva che l'unico modo per far fronte alla crisi economica, fosse quello di aumentare i tassi di interesse. Tuttavia, questo non fu risolutivo e portò ad un aumento della recessione economica e della disoccupazione, tant'è che fu rinominato il "*Volcker Shock*". I risultati furono disastrosi soprattutto per i lavoratori delle classi medio e medio-basse dei paesi occidentali, mentre preservò in parte i ceti più abbienti, condizione caratteristica del modello neoliberista in generale (Hickel, 2012).

Harvey (2007), definisce il neoliberismo come «una teoria di politica e pratica economica che propone come il benessere umano possa essere migliorato tramite la liberalizzazione delle capacità imprenditoriali individuali all'interno di un quadro istituzionale caratterizzato da forti diritti di proprietà privata, libero mercato e libero scambio». Secondo Friedman, infatti, i presupposti fondamentali della teoria neoliberista sono due: l'idea che il mercato sia un ecosistema in grado di autoregolarsi, capace di dare vita ad un esatto numero di prodotti al prezzo adeguato, realizzati da lavoratori che percepiscono salari perfettamente sufficienti per comprare quei prodotti; e l'idea che la

teoria economica sia una scienza esatta, sebbene ciò non sia dimostrato da nessuno e, anzi, molti critici ritengono si tratti di modelli matematici del tutto privi di aderenza con la realtà. Questa visione rende la dottrina economica più una ideologia che un modello scientifico con evidenza storica. Inoltre, la teoria di Friedman sul neoliberismo si basa su tre punti: la *deregulation*, ovvero la fine di tutte le regole e le norme che limitano l'accumulazione del profitto; la privatizzazione di tutti i servizi come ad esempio la sanità e le scuole, basata sull'idea secondo la quale vi sia maggior efficienza nei settori privati rispetto a quelli pubblici e la riduzione delle spese sociali, come tagli nei fondi per il sistema pensionistico, l'assistenza sanitaria e il salario di disoccupazione. Friedman, infatti, si concentra molto sulla riduzione delle tasse, basse e con tassazione fissa indipendente dal reddito (Soresi & Nota, 2020).

Le Nazioni occidentali, oltre aver incoraggiato largamente il neoliberismo nei propri governi allo stesso modo esportarono tali politiche economiche anche nei Paesi in via di sviluppo. La delocalizzazione delle grandi imprese, per spostarsi in luoghi in cui è possibile trovare manodopera e materie prime più a basso costo, fu senz'altro una conseguenza di questo modello. Sebbene questo portò inizialmente un miglioramento nell'economia dei paesi emergenti, grazie ad un aumento dell'economia locale, ben presto i lati negativi del neoliberismo furono evidenti anche in questi luoghi, mettendo le basi per quello che viene chiamato "*third world debt crisis*": si andò a creare una competizione sfrenata tra i paesi con economia in via di sviluppo che, cercando di contendersi i favori delle multinazionali, abbassarono ancor di più i salari dei lavoratori, le loro condizioni di vita e i prezzi delle materie prime. In questo modo, le politiche economiche neoliberiste, di fatto, non solo andarono a colpire negativamente i lavoratori dei paesi occidentali che, a causa della delocalizzazione delle grandi imprese faticavano a trovare un'occupazione, ma anche quelli dei paesi in via di sviluppo, che si trovarono costretti a lavorare in condizioni sempre più precarie (Hickel, 2012).

In sintesi, il neoliberismo sembra avere come unico riscontro un ulteriore arricchimento degli individui e degli stati ricchi in precedenza, ma come sottolinea l'economista Ha-Joon Chang (2007), questo non rende il resto del mondo ricco, ma, al contrario, lo relega in una posizione di povertà ancor maggiore. D'altronde, essendo le risorse del mondo limitate, non è possibile accrescere la propria condizione senza l'appropriazione delle stesse ai danni di qualcun altro.

Il processo di piena accettazione del modello e della cultura neoliberista non sarebbe stato possibile senza la propaganda attuata dai principali mass media, dalla ricerca e dall'istruzione: i rappresentanti di questa ideologia, infatti, cominciarono ben presto ad occupare posizioni predominanti in molti settori, dalle università, ai media, ai consigli di amministrazione delle grandi aziende e alle istituzioni finanziarie. (Harvey, 2007). Grazie al processo appena descritto, i sostenitori della svolta neoliberista presentarono questo modello agli occhi del mondo e dei suoi abitanti come l'unico e il migliore dei modelli possibili, contrassegnato da un'aderenza scientifica che, in realtà, non è mai stata dimostrata. Di fatto, tuttavia, i risultati di questo approccio culturale furono, e sono ancora, più negativi che positivi, e portarono a gravi conseguenze sociali e fenomeni estesi di fragilità economica (Soresi & Nota, 2020).

### *1.3.1. La Social Cognitive Career Theory (SCCT)*

All'orientamento professionale, in questi anni, è richiesto nuovamente, alla luce dei cambiamenti sociali, politici ed economici di cui si è appena discusso, di adattarsi alle necessità e alle domande poste ai lavoratori e al mondo professionale dal nuovo assetto societario che si è andato a costituire. La *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) è uno dei modelli che prova a rispondere alle difficoltà e alle complicazioni che il paradigma culturale neoliberista ha apportato al mondo delle professioni. Questo modello si va a sviluppare verso la fine del '900 e prende spunto principalmente dalla teoria cognitiva sociale di Albert Bandura. L'obiettivo è tracciare le complesse dinamiche tra gli individui e i loro contesti lavorativi, tra le influenze autodirette e quelle imposte dall'esterno e tra i fattori cognitivi e interpersonali. In questo modo si modifica il presupposto precedente di relazione lineare tra caratteristiche individuali e contesto e si prende spunto dalle assunzioni costruttiviste secondo cui le persone possiedono la capacità di influenzare il proprio sviluppo e il proprio contesto (Lent et al., 2002).

La SCCT riprende i concetti fondamentali della teoria di Bandura (1997), secondo cui la maggior parte degli aspetti legati allo sviluppo dell'individuo dipendono dall'apprendimento e dalla relazione di ognuno con l'ambiente, essendone influenzato e, a sua volta, influenzandolo. I comportamenti, le emozioni e le cognizioni di ciascuno sono frutto di questo scambio continuo con il contesto: l'individuo, secondo questa teoria, non solo è in grado di controllare ciò che lo circonda, ma anche di autoregolare il proprio

comportamento. Allo stesso modo, quindi, lo sviluppo professionale, essendo una componente centrale della costruzione del sé, è legato all'apprendimento e alle interazioni complesse tra individuo e ambiente (Lent et al., 2002).

La *Social Cognitive Career Theory* si basa su due costrutti fondamentali della teoria cognitiva sociale, ovvero l'autoefficacia e le aspettative di risultato (Soresi & Nota, 2020). Bandura (1997) definisce l'autoefficacia come le credenze che l'individuo ha circa le sue capacità di raggiungere un obiettivo eseguendo delle azioni specifiche, mentre definisce le aspettative di risultato come la previsione delle conseguenze di queste azioni. In sintesi, l'idea del modello è che gli individui preferiscano e abbiano maggiore interesse per quelle professioni che pensano di poter svolgere al meglio e che permettano loro di raggiungere risultati con conseguenze positive, e al contempo non apprezzino tutte quelle professioni che invece pensano di non saper svolgere e che portino a conseguenze negative (Soresi & Nota, 2020). La performance accademica e professionale viene vista come fortemente influenzata dalle abilità, dall'autoefficacia, dalle aspettative di risultato e dagli obiettivi. Inoltre, quando le abilità reali non corrispondono alle credenze di autoefficacia, si corre il rischio di andar in contro a fallimenti di natura sia scolastica che lavorativa, andando a creare non pochi problemi non solo per l'individuo stesso, ma anche per coloro con cui si trova a lavorare. Inoltre, gli interessi personali svolgono un ruolo di primaria importanza, in quanto risultano essenziali nelle azioni e nelle scelte che le persone prendono: come già detto, infatti, si tenderà sempre a scegliere un'attività professionale o accademica nella quale si è interessati. Allo stesso modo, tuttavia, le influenze contestuali e quello che gli individui significativi pensano sono un elemento importante: un individuo che vive in un ambiente in cui si sente poco stimolato e non supportato nelle sue scelte, più probabilmente si troverà a fare dei compromessi tra i suoi interessi e la sua carriera lavorativa, basandosi maggiormente su variabili quali tasso di occupazione di una professione e desiderabilità sociale della stessa (Lent et al., 2002).

### *1.3.2. La progettazione professionale e l'indecisione*

La svolta Neoliberista a partire dalla fine degli anni '60 ha portato, oltre ai problemi precedentemente elencati, grandi problematiche per quanto concerne il campo della decisionalità e della scelta professionale. Infatti, a partire da questioni come la globalizzazione, la precarietà e lo sviluppo tecnologico, la possibilità di trovare un lavoro



stabile che duri per tutta la vita è qualcosa che, al contrario del passato, non è più possibile né immaginabile. Per questo motivo, la capacità di prendere delle decisioni, soprattutto per quanto riguarda la propria professione, è un argomento sempre più predominante nella psicologia, specialmente nell'orientamento professionale. In Italia, grazie al lavoro di alcuni studiosi, ci si è focalizzati sugli stili decisionali, ovvero «le modalità, i comportamenti e gli atteggiamenti con cui si affrontano i compiti decisionali» (Soresi & Nota, 2020), veri e propri tratti di personalità stabili nel tempo, che rendono possibile predire il modo in cui gli individui raccolgono informazioni per creare dei giudizi. Si è quindi utilizzato il questionario *Melburne Decision Making Questionnaire* (MDMQ) su un gruppo di 2000 studenti tra i 14 e i 18 anni, che ha reso possibile l'individuazione di quattro stili decisionali tramite i quali il gruppo selezionato effettua il processo di *decision making*. Questi sono: lo stile vigilante (in persone che ritengono di avere le risorse e il tempo per trovare soluzioni); lo stile ipervigilante (in persone che pensano di non avere le risorse temporali adeguate per prendere decisioni); lo stile di evitamento (in persone che ritengono di non avere le capacità decisionali adeguate per prendere scelte) e lo stile di procrastinazione (in persone che tendono a rinviare il momento in cui è necessario prendere una decisione) (Nota et al., 2002, citato in Soresi & Nota, 2020). Insieme a questa teoria riguardante la presa di decisione è possibile annoverarne altre, che hanno influenzato profondamente il campo della progettazione professionale. In particolare, ci si concentrerà sul modello PIC di Gati, sulla teoria della Casualità Pianificata di Krumboltz e sulla teoria del Problema Professionale di Peterson.

Il modello PIC (*Prescreening, In-depth Exploration e Choice*) di Gati è un modello a tre stadi di particolare rilevanza nel momento in cui un individuo si trova a dover decidere un percorso di studi o una professione avendo a disposizione un numero di alternative potenzialmente largo. L'orientatore, in questo contesto, viene visto come un facilitatore del processo decisionale, aiutando l'utente in tutti gli stadi presi in considerazione. Le basi teoriche di questo modello riguardano la consapevolezza del clima di complessità in cui gli individui si trovano nel momento in cui devono fare una scelta avendo tempo e capacità cognitive per processare le informazioni limitate. L'obiettivo è quindi quello di cercare di limitare il numero di informazioni che devono essere prese in considerazione mantenendo un'elevata la qualità del processo di *decision making*. Questo, secondo lo studioso, può avvenire proprio tramite tre differenti stadi,

che, come abbiamo già visto, sono: *prescreening*, in cui l'obiettivo è quello di proporre una serie abbastanza ampia di alternative professionali per arrivare, tramite eliminazione, ad un numero limitato di opzioni professionali che meritano un approfondimento; *in-depth exploration*, in cui le alternative vengono ulteriormente scremate anche in base agli interessi dell'individuo e *choice*, in cui si individua l'alternativa più desiderabile per l'utente. In questo modo è possibile avere a disposizione un modello di presa di decisione che sia schematico e di facile fruibilità (Gati & Asher, 2002).

La teoria della Causalità Pianificata di Krumboltz, invece, si basa sul presupposto che «gli individui siano nati con diverse caratteristiche e predisposizioni in un determinato momento e luogo, da genitori che non hanno scelto» (Mitchell et al, 1999). Questo fa sì che l'ambiente in cui si trovano ad operare li ponga davanti ad alcuni eventi e momenti imprevedibili e che possono essere considerati come opportunità di apprendimento, positive e negative. Inoltre, si ritiene che gli individui possano essere capaci di utilizzare al meglio queste situazioni per massimizzare il loro apprendimento. Il compito dell'orientatore, in questo caso, è quello di aiutare l'individuo a saper gestire e cogliere le possibilità di apprendimento che si presentano a lui casualmente nella vita di tutti i giorni, tramite abilità quali la curiosità, la persistenza, la flessibilità, l'ottimismo e l'assunzione del rischio, in modo da poterle utilizzare per progettare il proprio futuro professionale (Krumboltz, 2008).

Infine, la teoria del Problema Professionale di Peterson si basa sul presupposto che, nel percorso di progettazione professionale, gli individui possano trovarsi di fronte a situazioni difficili, viste come ostacoli e vissute con ansia e stress a causa delle poche informazioni a disposizione. In questo caso, l'orientatore deve essere in grado di comprendere quanto questo processo venga vissuto in maniera particolarmente negativa dall'individuo, per aiutarlo nella risoluzione di tali problematiche e indirizzarlo verso una scelta professionale serena, utilizzando strumenti come la capacità di organizzazione, la speranza e la fiducia (Soresi & Nota, 2020).

#### **1.4. Una nuova prospettiva alla luce della crisi economica del 2007-2008: la nascita del Life Design**

Con la crisi economica del 2007-2008 il modello economico neoliberista ha cominciato a mostrare i suoi limiti in maniera evidente per tutta la popolazione. Viene

ritenuta la peggiore recessione dopo quella del 1929, ed è peculiare per numerosi motivi, come la sua velocità e le numerose ripercussioni che ha causato in tutto il mondo. Di particolare rilevanza risulta essere anche la sua portata internazionale, avendo interessato tutte le nazioni industrializzate e parte di quelle in via di sviluppo. La ricerca delle cause di questo fenomeno è un esercizio di particolare difficoltà, essendone molte e strettamente collegate l'una con l'altra, ma è sicuramente possibile riferire parte della colpa al paradigma neoliberista che aveva ampiamente influenzato la visione economica dei cinquant'anni precedenti (Rose & Spiegel, 2009).

Se, infatti, è difficile analizzare tutte le cause della crisi del 2008, è innegabile che questa abbia avuto origine finanziaria, riguardando in special modo i meccanismi della speculazione. Nonostante ciò, le componenti di fragilità finanziaria che hanno portato alla recessione sono state soltanto superficialmente affrontate, per paura di minare il sistema su cui si fondano le principali economie mondiali (D'Ippoliti & Roncaglia, 2011).

Per l'orientamento professionale risulta fondamentale conoscere gli effetti e le conseguenze che questo fenomeno ha portato per il mondo del lavoro in generale e per i lavoratori in particolare, andando a delineare nuove emergenze che, ancora una volta, modificano sostanzialmente le modalità con cui il *career counseling* può rispondere ai propri utenti. La disoccupazione dilagante, causata dall'arresto violento della crescita economica, ha infatti portato numerose problematiche sia per tutti i giovani che si affacciano per la prima volta al mondo del lavoro, sia per coloro che, dopo anni, si sono ritrovati a perdere la loro posizione e a dovere reinventare il loro lavoro. Inoltre, si assiste ad un inasprimento dei conflitti tra le popolazioni, a causa della sempre maggiore competizione internazionale, nazionale e locale che è andata a stimolare vecchi e nuovi conflitti nazionalistici e religiosi. Anche l'innovazione tecnologica, per quanto possa sembrare un elemento positivo e utile, abbreviando i tempi di produzione e portando numerosi sviluppi nel mondo del lavoro, non essendo distribuita equamente, ha portato ad una crisi del piccolo commercio a causa dell'e-commerce, andando a rinforzare i gruppi di potere. In più, la non distribuzione equa dell'innovazione tecnologica ha fatto sì che si andassero a creare ulteriori disuguaglianze tra i paesi occidentali e quelli in via di sviluppo, che, proprio a causa della crisi economica, non sono riusciti a contenere la distanza esistente in tale settore, creando il cosiddetto "proletariato digitale". In poche parole, da un problema economico-finanziario, la crisi del 2007-2008 si è velocemente

trasformata in un più grande problema sociale, aumentando il divario economico e culturale tra i ricchi e i poveri. Ovviamente, tutte queste problematiche si ripercuotono sul mondo e sulle politiche del lavoro: le sfide che una persona deve affrontare nel momento in cui si interfaccia con una professione sono nuove, diverse rispetto al passato e profondamente condizionate dal quadro appena descritto. Compito dell'orientamento è quindi quello di essere in grado di rispondere a queste nuove necessità e minacce, aiutando, in modo particolare, i giovani, che si trovano a dover agire in un modo molto diverso rispetto a quello dei propri genitori (Nota & Soresi, 2020).

#### *1.4.1. Ripensare al mondo del lavoro e all'orientamento: il Life Design*

Per rispondere alla crisi del lavoro e dell'economia appena citata, numerose sono state le proposte degli studiosi in ambito di orientamento professionale e *career counseling*. In particolare, è emerso il bisogno di trovare nuovi approcci che riescano a rispondere alle sfide che le persone si trovano ad affrontare in quella che viene definita "la società della conoscenza". Il *Life Design International Research Group* ha cercato di rispondere a queste nuove necessità, focalizzandosi il più possibile nell'ideare un nuovo tipo di progettazione professionale che prenda in considerazione le numerose connessioni che le persone formano con i propri contesti di vita. (Savickas et al., 2009). L'approccio del *Life Design* prende le sue basi del costruttivismo sociale, teoria della conoscenza che si basa sul principio secondo cui il sapere si fonda sulla costruzione sociale dovuta alle interconnessioni tra gli individui. Il significato dell'esperienza, degli oggetti e delle emozioni e, quindi, del sapere in generale, è dato dal contesto in cui le persone vivono e si muovono. Il costruttivismo porta con sé l'idea secondo cui la conoscenza non sia oggettiva, ma che si basi su di un'interpretazione della realtà dovuta agli ambienti e alle connessioni che gli individui formano con essi (Fruggeri, 1998).

Savickas (2013), su questa base, ha sviluppato la teoria della "*career construction*" che si basa sul presupposto secondo cui non sia più possibile, al contrario del passato, pensare alla carriera come una traiettoria lineare stabile nel tempo, con fasi predefinite. Al contrario, proprio a causa dei cambiamenti che il mondo del lavoro ha subito, i pattern lavorativi che una persona segue possono essere decisamente più flessibili, segnati da incertezza e continui cambiamenti, rendendo necessario una nuova concettualizzazione di cosa si intende per carriera e, quindi, per orientamento professionale. Il lavoro non può

più essere visto come una progressione lineare, ma deve essere interpretato come privo di confini e mutevole: la visione del ventesimo secolo che lo intendeva come un sentiero ben definito è ora cambiata, rendendolo un percorso costantemente alla ricerca di significato. Per questo motivo, la teoria della costruzione della carriera ritiene che quest'ultima non sia un sentiero da indicare agli utenti che vengono a cercare aiuto nella loro progettazione professionale, ma come una narrazione che gli individui fanno, aiutati dagli esperti di orientamento, circa la loro vita lavorativa, sovrapponendo così ad un'oggettiva costruzione del lavoro, una costruzione soggettiva della carriera, a cui poter attribuire significato e direzione. In questo modo gli individui potranno essere in grado di occuparsi dei cambiamenti e delle transizioni che saranno necessariamente costretti ad affrontare in ambito lavorativo. Inoltre, nella società post-moderna in cui gli utenti si trovano inseriti, sono presenti sempre maggiori momenti in cui viene richiesto di gestire le interazioni tra vari ambienti di vita, come il lavoro e la famiglia, che rendono difficile parlare di orientamento professionale, ma che piuttosto fanno spostare il discorso verso una riflessione più ampia che prende in considerazione le cosiddette "traiettorie di vita", attraverso le quali gli individui progettano la loro vita nella sua interezza (Savickas et al., 2009). In poche parole, generando una narrazione soggettiva della propria carriera, le persone sono in grado di sviluppare delle traiettorie di vita attraverso le quali progettare e costruire il proprio futuro, non solo professionale, su cui basare il proprio corso della vita, con la flessibilità necessaria per adattarsi ad un mondo in cambiamento. Colui che si occupa di *career counseling* non ha più il compito di orientare verso una professione, ma di aiutare gli utenti nella costruzione di tali traiettorie che saranno utilizzate per costruire il proprio futuro da ogni punto di vista (Savickas, 2013).

Il percorso professionale, secondo questo modello, è quindi costruito a partire da un punto di vista oggettivo e da un punto di vista soggettivo. Mentre quello oggettivo riguarda l'insieme di ruoli e posizioni occupate dall'individuo nella sua vita, quello soggettivo fa riferimento alla costruzione di una propria storia di vita sulla base di questi ruoli. È importante quindi il tema del linguaggio attraverso il quale è possibile costruire la narrazione della propria vita, che permette la concettualizzazione delle proprie identità, tra cui quella professionale. Quest'ultima, a causa dei cambiamenti e delle transizioni, può provocare ansia e preoccupazione ed è proprio in questi momenti che risulta necessario la consulenza di orientamento (Pellerey, 2016). Alla base del paradigma del

*Life Design* vi è quindi la consapevolezza che non sia più possibile pensare alla progettazione professionale come è stato fatto nel secolo precedente: la stabilità delle caratteristiche individuali è ormai un concetto non più applicabile in un mondo sempre più in cambiamento. L'identità è infatti un concetto decisamente più variabile di quanto si potesse pensare in precedenza, anche perché si trova inserita in un contesto dinamico, che permette alle persone di rinegoziare continuamente il significato che attribuiscono a sé stessi sulla base delle posizioni sociali e dei contatti che interpretano nel corso della vita. La formazione della propria identità è quindi un processo che coinvolge l'intero arco della vita, e che accelera nel momento in cui non si è in grado di rispondere alle richieste fatte dalla società, generando ansia negli individui nel momento in cui si sentono inadeguati nell'affrontare i cambiamenti imposti. Per questo motivo si è sentita la necessità di formulare un nuovo modello di orientamento per assistere meglio gli utenti che richiedono aiuto nella progettazione del loro futuro nel momento in cui si sentono sopraffatti dalle richieste contestuali, un modello che si concentri «sull'identità piuttosto che sulla personalità, sull'adattabilità piuttosto che sulla maturità, sull'intenzionalità piuttosto che sulla decisionalità e sulle storie piuttosto che sui risultati»<sup>3</sup> (Savickas, 2012). Sono infatti proprio i concetti di identità, adattabilità, intenzionalità e narratività che formano le base del *Life Design*, modello che rappresenta una nuova visione della *career intervention* e che si basa sull'utilizzo di storie autobiografiche per aiutare gli utenti a superare le difficoltà dovute all'ambiguità del momento, collegando insieme vari elementi della propria vita passata che siano in grado di aiutare la progettazione di quella futura, tramite la costruzione di un vero e proprio ponte in grado di unire passato, presente e futuro. Per far ciò, il *Life Design* utilizza degli interventi che si basano su un processo in più fasi, che inizia con la costruzione della propria carriera tramite piccole storie, la decostruzione di queste in modo da giungere alla loro ricostruzione in un contesto più ampio che prenda in considerazione anche la propria identità narrativa, per procedere con la co-costruzione insieme all'operatore che si occupa di orientamento, così da sottolineare le priorità individuali e aumentare la possibilità di sviluppo, per concludersi, infine, con le azioni necessarie per raggiungere un obiettivo (*ivi*).

---

<sup>3</sup> Traduzione personale

Come già visto, il contesto attuale del mondo del lavoro non permette di focalizzarsi sulla costruzione del proprio progetto di vita professionale seguendo degli stadi e dei punti prestabiliti, ma, al contrario, richiede di concentrarsi sia su come gli individui scelgono il proprio lavoro e su come esso possa svilupparsi, sia su come «le persone costruiscono la loro vita attraverso il lavoro. Dovremmo cercare di rispondere anche alla seguente domanda: “In che modo le persone possono progettare al meglio la loro vita nella società in cui vivono?”. Tale quesito spinge a concentrarsi su aspetti diversi della vita, non solo sul lavoro.» (Savickas et al., 2009). In breve, all’individuo non è più richiesto in ambito di progettazione professionale di riflettere unicamente sulla propria carriera, ma anche sul contesto in cui si trova a lavorare e su tutte le esperienze di vita che lo portano a sviluppare dei possibili sé, che si costruiscono continuamente. Partendo da questa base, il *Life Design Research Group* ha messo a punto un nuovo paradigma per il career counseling che sia in grado di aiutare gli utenti ad affrontare la complessità che la società post-moderna pone a tutti coloro che sono inseriti nel mondo del lavoro e accademico. Questo paradigma ha permesso di formulare degli interventi che, seguendo le necessità precedentemente elencate, si focalizzino sulla narritività nella costruzione del proprio progetto di vita, sull’importanza contestuale nella progettazione professionale e sulle casualità non lineari (*ivi*).

Il paradigma del *Life Design* e i suoi interventi di orientamento sono caratterizzati da cinque presupposti che rappresentano delle vere e proprie condizioni necessarie e sufficienti del modello. Queste spiegano ed esemplificano le principali linee guida e i principali obiettivi che tale modello di orientamento si prefigge di raggiungere, e sono elencate di seguito. 1. *Dai tratti e dagli stati al contesto*, ovvero non è più possibile ricorrere a dei profili oggettivi per la descrizione dei progetti di vita degli utenti che non prendano in considerazione il contesto e la sua dinamicità. Al contrario, bisognerebbe considerare gli individui come mutevoli e strettamente legati al proprio contesto di vita. Per questo motivo la consulenza non può avvenire nelle stesse condizioni di un laboratorio. 2. *Dalla prescrizione al processo*, che sottolinea la necessità di passare da modelli in cui vengono indicati i lavori più adatti agli individui e in cui sono date chiare indicazioni su cosa sia necessario fare; per passare ad un modello che trasmetta le strategie di coping necessarie alla gestione di un contesto incerto, mutevole e complesso, come le abilità di problem solving, pianificazione e comunicazione efficace. (3) *Dalla*

*casualità lineare alle dinamiche non lineari*, che soppianta il tradizionale pensiero scientifico che ritiene che il mondo sia costituito da relazioni causa-effetto lineari e che, in ambito di orientamento, porta a pensare che avendo specifiche attitudini sia possibile avere un determinato tipo lavoro. Al contrario, invece, si sottolinea come la costruzione di un progetto di vita sia qualcosa di più complesso e determinato da cause multi-sistemiche. (4) *Dai fatti scientifici alle realtà narrative*, che prende in considerazione l'impossibilità di interpretare le esperienze soggettive con delle norme di gruppo standardizzate, ad esempio, in contesti universitari o di laboratorio con rigide regole psicometriche. Al contrario, è necessario focalizzarsi sulle continue costruzioni che gli individui fanno delle proprie realtà soggettive per giungere al proprio progetto di vita. (5) *Dalla descrizione al modeling per la valutazione dell'efficacia*, che sottolinea la necessità di trovare nuovi criteri per valutare l'efficacia di un intervento di orientamento, in modo da prendere in considerazione non solo un'unica variabile di risultato, come in precedenza, ma tenendo conto della complessità degli individui e della non linearità dei loro progetti professionali, così da poter avere molteplici variabili che permettano una valutazione più adeguata degli interventi di orientamento proposti. (Soresi & Nota, 2020).

#### *1.4.2. Implicazioni principali del Life Design*

Le basi teoriche del *Life Design* hanno importanti implicazioni anche per gli interventi di orientamento che si ispirano a tale paradigma. Tenendo in considerazione le cinque linee guida descritte precedentemente, è stato possibile suggerire alcuni principi su cui ogni intervento di progettazione professionale dovrebbe basarsi. Per prima cosa, non potendo più considerare la costruzione della propria carriera come un percorso che ha un inizio e una conclusione, ma come un processo che accompagna l'individuo in ogni passo della propria crescita, gli interventi devono durare l'intero arco della vita (lifelong). In secondo luogo, il lavoro non può, come si è già visto, essere considerato separato dagli altri contesti in cui l'individuo opera, per questo motivo gli interventi di orientamento devono prendere in considerazione ogni aspetto legato alla vita dell'individuo e devono quindi essere olistici. In terzo luogo, tenendo in considerazione che ogni individuo opera in un ambiente ed in un contesto specifico, gli interventi non possono essere decontestualizzati ma, anzi, devono tener conto degli ambienti in cui ognuno vive, cercando di prenderli in considerazione nella costruzione delle storie professionali. Infine, non è più possibile pensare alla progettazione professionale come uno strumento da



utilizzare unicamente nei momenti di transizione; al contrario, deve essere in prima linea per raggiungere degli obiettivi auspicabili e, per questo motivo, gli interventi devono essere preventivi (Savickas et al., 2009).

Un'altra importante implicazione del paradigma del *Life Design* è la necessità di occuparsi principalmente delle persone che possono avere più difficoltà nella progettazione della propria vita e delle proprie traiettorie di vita. Si parla quindi di tutti quegli individui che, per un motivo o per un altro, possono incontrare maggiori ostacoli nel mondo in continuo cambiamento, pieno di difficoltà e incertezze in cui dovranno inserirsi. In particolare, è possibile riferirsi ai giovani, alle persone con disabilità, con esperienza di migrazione e in generale, a tutte le minoranze che possono avere vulnerabilità o possono essere considerate devianti (persone con dipendenza, con precedenti storie di carcerazione, ecc.) (Soresi & Nota, 2020). Per quanto riguarda le esperienze di persone con disabilità tramite gli interventi di *Life Design*, numerosi studi hanno dimostrato la capacità di tale paradigma di portare a risultati positivi. In particolare, uno studio di Ferrari et al., (2015) ha sottolineato come l'utilizzo della narritività nella costruzione dei propri progetti di vita dimostri come persone con disabilità abbiano priorità simili rispetto ai propri pari senza disabilità. Numerose sono anche le esperienze di questo approccio con persone con storie di migrazione. Uno studio di Magnano & Zammiti (2019) si è concentrato nell'aiutare i Minori Stranieri Non Accompagnati (MSNA) nel trovare un lavoro dignitoso. L'idea di base è che l'utilizzo di pratiche basate sul modello del *Life Design* possa aiutare questa categoria di persone nel riuscire a trovare le risorse individuali e il supporto sociale necessario per giungere all'inclusione sociale e lavorativa. I risultati emersi dall'intervento hanno mostrato che, successivamente ad esso, i MSNA mostrano maggiori conoscenze sul mondo del lavoro italiano e su ciò che vuol dire lavoro dignitoso e che, quindi, sono più portati a ricercare lavori di questo tipo e ad utilizzare tutti i servizi offerti dalla comunità di accoglienza a cui appartengono. Interventi rilevanti sono stati svolti anche per quanto persone che hanno avuto esperienze con la giustizia (Patrizi, 2019), dimostrando l'importanza di un approccio preventivo e narrativo per individui che sembrano avere alternative ridotte a causa di preconcetti sociali, e per persone con esperienze di dipendenza. Uno studio di Di Maggio et al. (2019) ha mostrato come, per individui con storie di dipendenza, l'approccio del *Life Design* sembra essere particolarmente utile in quanto la co-costruzione del proprio progetto di vita, permette

una maggior apertura al cambiamento della propria condizione, prendendo in considerazione tutte le complesse variabili personali e contestuali che condizionano la vita delle persone e che sono di particolare rilevanza per questa categoria. Infine, numerosi sono i progetti di intervento di *Life Design* che hanno coinvolto i giovani. Essendo anche questi ultimi una categoria con vulnerabilità, infatti, si ritiene che tale approccio possa essere di aiuto per accompagnarli nella progettazione della propria vita. Ad esempio, uno studio di Santilli et al. (2020), ha coinvolto 75 studenti delle scuole superiori e ha permesso di progettare e validare un intervento che prenda in considerazione l'inclusività e la sostenibilità. In questo modo è stato possibile dimostrare come gli studenti a cui è stato sottoposto l'intervento hanno maggiori punteggi nel controllo, nella curiosità, nella fiducia e nell'impegnarsi per obiettivi futuri rispetto a quelli a cui non è stato sottoposto.

Tutti gli interventi appena descritti hanno in comune, in accordo con l'approccio del *Life Design*, quello di prendere in considerazione e di focalizzarsi sulla promozione di alcune dimensioni che si sono dimostrate essere efficaci nella progettazione di un futuro di qualità. Queste sono l'ottimismo, l'intenzionalità, l'agency, la riflessività, il pensiero critico, la capacità decisionale, la responsabilità, l'investimento nella formazione, la speranza, il coraggio e la *career adaptability* (adattabilità professionale) (Soresi & Nota, 2020). In particolare, le ultime tre dimensioni si sono dimostrate di particolare rilevanza. Per speranza si intende la tendenza a porsi obiettivi futuri e ad individuare strategie adatte per portarli a termine, ed è quindi uno «stato motivazionale positivo che attiva e sostiene l'individuo nella scelta e nel proseguimento di percorsi finalizzati al raggiungimento di obiettivi futuri.» (Di Maggio et al., 2019). Per coraggio si fa invece riferimento alla capacità dell'individuo di porsi un obiettivo e agire con un fine nonostante si possa aver paura (*ivi*). La *career adaptability* è la dimensione più importante in ambito di *career counseling* e *Life Design* e riguarda l'insieme di risorse che l'individuo possiede per rispondere in maniera adeguata alle sfide impreviste imposte dai cambiamenti del mondo e del mondo del lavoro, in modo da poter prepararsi e agire nel proprio ruolo professionale nel migliore dei modi possibili. È quindi un processo tramite il cui gli individui costruiscono e co-costruiscono la propria carriera professionale. Questa è formata da quattro sottodimensioni, ovvero la preoccupazione per il futuro, il senso di controllo, la curiosità e la fiducia. (Soresi & Nota 2020).

#### 1.4.3. L'International Hope Research Team

L'*International Hope Research Team* (IHRT) è un'iniziativa che nasce dalla volontà di approfondire, all'interno del paradigma del *Life Design*, alcuni costrutti affini alla psicologia positiva. In particolare, è stato dimostrato l'importanza di alcune dimensioni nel riuscire ad affrontare un mondo in cambiamento ed un futuro pieno di incertezze. Parliamo di speranza, ottimismo, resilienza e prospettiva temporale. Il contributo dell'IHRT è particolarmente rilevante in quanto si è basato su un approccio multidisciplinare e collaborativo che ha permesso di unire le prospettive di diversi studiosi provenienti da più ambiti di ricerca, in modo da avere una visione quanto più ampia possibile sulle dimensioni oggetto di esame (International Hope Research Team, 2012).

Dalle discussioni e dalle ricerche di questo gruppo sono emersi tre punti fondamentali su cui è necessario concentrarsi nell'orientamento professionale. In primis, la necessità di focalizzarsi su dimensioni quali speranza e ottimismo per reagire alle crisi ed affrontare il futuro. Se la speranza, come si è già visto, riguarda principalmente il raggiungimento di obiettivi futuri, l'ottimismo fa invece riferimento alle aspettative che gli individui hanno sulla possibilità di raggiungere, con le proprie azioni, fini positivi. È evidente come questi valori possano essere di estremo aiuto per far fronte ai cambiamenti e alle difficoltà che le persone potranno e dovranno affrontare nel futuro, a causa delle difficoltà che porta con sé la società postmoderna. Infatti, è stato dimostrato come siano strettamente correlati a delle variabili positive, come la soddisfazione per la propria vita, la *career adaptability* e la soddisfazione professionale. Da qui, l'importanza di inserire queste dimensioni all'interno dei progetti di orientamento e *career counseling*, con l'obiettivo di aiutare gli utenti nel fronteggiare situazioni di difficoltà (Soresi & Nota, 2020).

Il secondo punto emerso dalle ricerche dell'IHRT riguarda l'importanza della prospettiva temporale e dell'orientamento al futuro in ambito di progettazione professionale. La prospettiva temporale è un costrutto inizialmente sviluppato da Zimbardo e Boyd (2009) che fa riferimento al ruolo che il tempo presente, passato e futuro ha nelle dinamiche soggettive, andando a sviluppare tre dimensioni: orientamento verso il passato, verso il presente e verso il futuro. Per quanto riguarda l'orientamento verso il

passato, i due studiosi hanno dimostrato come non siano tanto gli eventi passati a influenzare gli individui, quanto l'atteggiamento verso di essi. È quindi possibile avere un orientamento verso il passato positivo e negativo. Allo stesso modo, nel confronto del presente è possibile avere un atteggiamento edonista o fatalista, ovvero maggiormente concentrato sulla gratificazione immediata o sull'evitamento del dolore. L'orientamento verso il futuro, invece, è la dimensione più rilevante in termine di progettazione professionale, ed è tipica di individui che riescono ad andare oltre il presente e sono molto attenti alla progettazione del futuro e alla responsabilità nel prendere decisioni. Sono persistenti, perseveranti, coscienti e hanno meno difficoltà nel raggiungere i propri obiettivi. Inoltre, riescono a tenere in considerazione il loro passato e il loro presente senza esserne eccessivamente dipendenti.

Infine, il terzo punto approfondito riguarda la necessità della resilienza per riuscire ad affrontare le minacce che si prospettano nel mondo del lavoro. La resilienza riguarda l'abilità di affrontare e resistere agli eventi negativi, superandoli in maniera flessibile e adattandosi alle necessità. In ambito di progettazione professionale, anche questa dimensione risulta particolarmente rilevante in quanto, come già sottolineato più volte, saranno sempre maggiori i rischi e le minacce che si sarà costretti ad affrontare nel futuro in ambito lavorativo (International Hope Research Team, 2012).

Sulla base di questi presupposti, l'IHRT è stato in grado di formulare e validare alcuni strumenti utili per la progettazione professionale alla sostenibilità e all'inclusività. Parliamo in particolare del questionario *ProSpera*, che indaga dimensioni quali speranza, ottimismo e pessimismo e il questionario *Designing my future*, che analizza la propensione verso l'orientamento al futuro e la resilienza (Soresi & Nota, 2020).

## CAPITOLO 2

### LE SFIDE EMERGENTI DELL'ORIENTAMENTO: QUALI SONO E COME AFFRONTARLE

Il lavoro, come visto nel precedente capito, ha seguito un percorso evolutivo parallelo a quello umano, modificandosi e trasformandosi in concomitanza con nuove scoperte, innovazioni e paradigmi che la società ha man mano imposto. La sfera professionale è da sempre una dimensione fondamentale per l'essere umano e, se da un lato è in grado di influenzare enormemente il comportamento individuale e il mondo che lo circonda, dall'altro viene costantemente influenzata dall'esterno. Nel corso del tempo, quindi, è stata artefice di disuguaglianze e problematiche, ma anche fonte di progresso e cambiamento. Proprio per questo motivo, l'orientamento professionale è un elemento essenziale non solo per accompagnare gli individui verso il loro lavoro, ma anche perché è uno strumento in grado di suscitare cambiamento, guidando le persone verso le loro scelte future (Nota, 2019).

Il presente si pone di nuovo come un momento di difficoltà, caratterizzato da nuove problematiche, incertezze e complessità che influenzano negativamente sia lo stato emotivo delle persone, sia l'ambiente circostante. Il prossimo futuro, ancor di più, sarà complesso e contrassegnato da contesti sempre più intricati. Ed è proprio la complessità che sarà centrale nel futuro e nella sua progettazione: il compito dell'orientamento è e sarà quello di prendere in considerazione più fattori possibili, in modo da accompagnare gli individui eliminando una visione riduttiva del lavoro e abbracciandone una più globale ed inclusiva. Le dimensioni che fino a questo momento erano state centrali nella scelta lavorativa, come gli interessi, le attitudini e i profili personali, diventano riduttive e incapaci di aiutare l'individuo in un mondo incerto in cui la sicurezza professionale è sempre più un'utopia. Al contrario, si scopre la necessità di considerare il maggiore numero di componenti possibili che permettano di gestire le nuove emergenze, le ambiguità e la precarietà causate dalle nuove problematiche che l'individuo si trova a dover gestire. Il consumismo sfrenato, le ideologie e le politiche neoliberali, l'individualismo e le nuove tecnologie dipingono un mondo in cui la dignità e l'umanità non sono più valori centrali, ma sono sostituiti dall'egoismo e dallo sfruttamento delle risorse naturali e delle fasce più povere della popolazione (Santilli et al., 2019).

Per questo motivo, l'orientamento è chiamato a riscoprire il suo ruolo sociale, in modo da guidare gli individui verso delle traiettorie di vita che possano aiutarli a tollerare l'ambiguità e il carico emotivo, investendo sul loro benessere, su quello altrui e su quello del pianeta. Per far ciò, è necessario, per prima cosa, avere una chiara visione di quelli che sono i problemi attuali, in modo da poter trovare delle risposte che, alla luce dell'Agenda 2030 per uno Sviluppo Sostenibile, siano in grado di suggerire futuri di qualità, sostenibili e inclusivi. È quindi fondamentale, all'interno di un percorso di *career counseling*, far sì che gli individui non si focalizzino solo sulle proprie caratteristiche interne, ma anche su tutti quegli aspetti che caratterizzano il mondo che li circonda, sottolineando come il proprio futuro non potrà solo basarsi sulle loro scelte cieche ai bisogni del contesto, ma dovrà invece concentrarsi fortemente su tutte quelle sfide e minacce che saranno parte integrante del mondo e del mondo del lavoro. La progettazione professionale che prende solo in considerazione le competenze e gli interessi è, infatti, inutile e deontologicamente scorretta. Al contrario, il futuro potrà essere vissuto pienamente e indirizzato verso una migliore realtà se gli individui sceglieranno di concentrarsi su obiettivi altruistici, sostenibili e inclusivi: è necessario guidare tutte le persone che si avvicinano all'orientamento, specialmente i giovani, nell'individuare «le preoccupazioni per il futuro, da un lato, così come una serie di scenari futuri, dall'altro, di cui ci si dovrà fare carico dal momento che la qualità della vita delle prossime generazioni dipenderà anche da come riusciremo a fronteggiare una serie preoccupante di problemi e difficoltà.» (Nota, 2019). Per far ciò, l'orientamento basato sul paradigma del *Life Design* si pone l'obiettivo di portare l'individuo a guardare oltre sé stesso, focalizzandosi su come le proprie scelte future potranno influenzare sé stessi, gli altri, le generazioni future e la vita del pianeta, cercando di scegliere quali obiettivi o "*mission possible*" si è più interessati e portati a mettere in atto in modo da contribuire ad un mondo inclusivo e sostenibile (Di Maggio et al., 2022).

Alla luce di ciò, è necessario avere una conoscenza profonda di quelli che sono gli obiettivi e le minacce a cui bisogna far fronte e il mondo al quale si vuole aspirare. Si parla quindi di politiche neoliberiste e polarizzanti, di consumismo e di precarietà, di sempre maggiori fenomeni migratori, di globalizzazione, di sviluppo di nuove tecnologie e molte altre sfide. Eventi che hanno portato gravi conseguenze nel mondo del lavoro, sia a tutti i lavoratori, specialmente quelli più in difficoltà, come ad esempio i giovani, le

persone con disabilità, con dipendenza, con problemi con la giustizia, i migranti, le persone appartenenti a nazioni in via di sviluppo e molti altri, sia alla vita nel pianeta in generale. Si parla di sostenibilità e inclusività, due principi fondamentali che hanno guidato le scelte attuali in ambito di orientamento e di *Life Design* con la progettazione di numerosi interventi, come “*Stay Inclusive, Sustainable, Curious, Cosmopolitan, Aspirant, ecc.*” (Soresi & Nota, 2020).

## **2.1. Minacce per un presente ed un futuro inclusivo e sostenibile: cosa può fare l’orientamento**

Alla base delle sfide e delle minacce appena descritte, che ogni individuo deve affrontare nelle proprie traiettorie di vita con l’obiettivo di progettare un futuro dignitoso, inclusivo e sostenibile, e che l’orientamento deve indirizzare nel momento in cui assume un obiettivo sociale, è possibile far risalire l’ideologia economica neoliberale. Del neoliberismo si è trattato ampiamente nel capitolo precedente. Quello che interessa in questa sede è considerare le conseguenze più pratiche di questo paradigma e le modalità con cui l’orientamento può agire per cercare di rispondere a tali sfide.

Il neoliberismo, si ricorda, è una teoria economica alla cui base vi è la convinzione che il benessere umano possa essere amplificato tramite la liberalizzazione del mercato e dello scambio e da un sistema in cui è fortemente favorita la proprietà privata (Harvey, 2007). Tale visione del mercato ha influenzato profondamente la cultura, l’educazione e il lavoro, con l’idea che il benessere dell’individuo sia profondamente dovuto a quello che possiede e che consuma e che il suo obiettivo primario deve essere quello di massimizzare i profitti. Ogni dimensione della vita diventa man mano oggetto di mercificazione e parallelamente il consumismo porta gli individui a comprare sempre di più, portando ad un estremo sfruttamento delle risorse. La felicità viene strettamente collegata all’acquisto di nuovi prodotti. In questo senso, il fulcro di tutto sembra essere l’economia, che non prende in considerazione i costi sociali e non si preoccupa di questioni etiche e solidali. In questo clima, è auspicata la crescita continua e senza sosta, rendendo la competizione e la concorrenza elementi positivi e di progresso: questo principio, affiancato alla globalizzazione, porta alla cosiddetta delocalizzazione, ovvero il processo che porta al trasferimento delle grandi aziende, alla ricerca di tassazioni sempre più basse, verso paesi in via di sviluppo, dove le regolamentazioni in materia di

lavoro sono minori, anche per quanto riguarda le tutele ambientali, ed è presente una manodopera a miglior prezzo. Ciò porta alla perdita di numerosi posti di lavoro nei paesi occidentali ed un sempre maggiore sfruttamento in quelli in via di sviluppo. In questo ambiente, lo stato perde la funzione di garante delle fasce più svantaggiate della popolazione, diventato invece sostenitore del libero mercato e della privatizzazione (Di Maggio et al, 2022).

I risultati di questo paradigma culturale si concretizzano in molteplici problemi, primo tra tutti il fatto che le disuguaglianze risultano essere sempre più accentuate, rafforzando quel divario presente tra i ricchi (sempre meno) e tutti coloro che vivono in condizioni di povertà (sempre di più). Inoltre, è possibile individuare numerosi fenomeni che sono influenzati ed influenzano allo stesso tempo il quadro economico e politico che si è appena descritto: si fa riferimento alla globalizzazione, alla rivoluzione digitale, alla precarietà ed alcune convinzioni radicate negli individui dovute all'attuale assetto culturale, come l'idea di meritocrazia. È importante che l'orientamento si faccia carico di tali questioni, sostenendo un'economia più giusta, equa, inclusiva e sostenibile e, quindi, più umana. In particolare, riconoscendo l'importanza del singolo e delle sue scelte in ottica globale, è possibile, rendendo gli individui consapevoli delle minacce che costituiscono il loro presente e, probabilmente, il loro futuro, indirizzare tali decisioni verso una realtà più equa, integra e corretta (Santilli et al., 2019).

A tal proposito, uno studio di Ginevra et al. (2019, citato in Soresi e Nota, 2020), si è occupato di far riflettere i partecipanti, studenti di una scuola secondari di secondo grado, su una serie di affermazioni legate allo sviluppo economico e, in particolare, a visioni o più neoliberiste o più eque e solidali. I risultati emersi, hanno evidenziato come gli studenti che si sono rilevati essere maggiormente legati a tematiche economiche di matrice sociale, sono gli stessi che, all'interno della progettazione del loro futuro, si pongono obiettivi legati alla sostenibilità, all'inclusività, al benessere e alla felicità di tutti gli individui e sono più in grado di gestire le incertezze dovute al contesto. Questo permette di sottolineare, nuovamente, l'importanza che la progettazione professionale può rivestire in ottica sociale, in special modo andando a stimolare la riflessione di una serie di questioni legate alle minacce precedentemente elencate, in modo da indirizzare gli individui verso obiettivi legati alla moralità e all'equità. Ciò non è possibile senza



un'approfondita conoscenza delle problematiche e delle sfide che stanno definendo il presente e potranno definire il futuro.

### *2.1.1. La globalizzazione*

La globalizzazione è un fenomeno multidimensionale ed è difficile trovare una definizione specifica. Si riferisce, in generale, allo scambio libero e interdipendente di elementi economici, politici, sociali, tecnologici e culturali a livello mondiale, avvantaggiato e privilegiato dall'espansione delle reti di informazioni digitali. È possibile considerare la globalizzazione come formata da tre dimensioni principali: quella economica, quella culturale e quella politica. La dimensione economica fa riferimento alla sempre maggiore interdipendenza presente nelle economie nazionali e subnazionali e, quindi, al libero scambio di capitale che comporta nuove collaborazioni e rivalità. La dimensione culturale fa riferimento alle maggiori connessioni presenti tra le varie culture che comportano la formazione di identità miste e una maggiore comprensione del mondo. La dimensione politica fa invece riferimento alla connessione presente tra le varie istituzioni che porta alla perdita di importanza e di significato del singolo stato a favore di una società più interconnessa (Ginevra et al., 2021).

La globalizzazione ha portato a numerose conseguenze ambivalenti, che è possibile leggere sia da un punto di vista positivo che negativo. In primo luogo, la globalizzazione dell'economia, se da un lato ha creato un maggiore scambio di merci, dall'altro non ha permesso una distribuzione equa delle risorse, andando a creare disparità ancora più ampie tra i paesi occidentali e quelli in via di sviluppo e anche tra gli individui ricchi e poveri di una stessa nazione. Inoltre, la globalizzazione politica ha fatto sì che la società attuale fosse una società mondiale senza stati fortemente centralizzati. L'interdipendenza istituzionale mondiale ha portato al fatto che la sovranità nazionale fosse sempre di più soppiantata da una responsabilità mondiale. Si sono, infatti, venute a creare numerose organizzazioni intergovernative, tra le più importanti l'ONU. Se da un lato, tali organizzazioni giocano un ruolo fondamentale nel mantenimento di un clima di pace e di società civile, in modo che sia impossibile la soppressione di alcune libertà e di alcuni diritti fondamentali grazie ad un minor accentramento di potere nelle mani di pochi e grazie allo scambio continuo di informazioni; allo stesso tempo, la presenza di tali organizzazioni avvantaggia la trasmissione di ideologie neoliberaliste e rafforza

politicamente e culturalmente gli stati che, già prima, si trovavano in condizione di vantaggio, indebolendo invece i paesi in via di sviluppo. Inoltre, la globalizzazione culturale, se da un lato ha il merito di aver permesso la trasmissione di valori eterogenei, la creazione di identità ibride e una maggiore accettazione nei confronti del diverso, ha portato, dall'altro lato ad una sempre maggiore occidentalizzazione e omogenizzazione, risultando problematica per le identità locali dei paesi più svantaggiati che, man mano, tendono a scomparire (Meyer, 2000).

È possibile dividere la globalizzazione in diverse fasi, almeno quattro, che, partendo dall'inizio del 1800, con il colonialismo e l'imperialismo, arrivano fino all'attualità. La fase che ci interessa, quella odierna, è in special modo caratterizzata dallo sviluppo costante delle nuove tecnologie che hanno ampliato il movimento di omogenizzazione culturale appena descritto e allo stesso tempo, hanno portato al fenomeno della telemigrazione. Per telemigrazione si intende la possibilità di lavorare da qualsiasi luogo, tramite internet, per qualsiasi parte del mondo. Questo fenomeno è stato ulteriormente amplificato dal Covid-19 e dalla maggiore attenzione nei confronti del lavoro digitale e a distanza e ha delle conseguenze evidenti per il mondo del lavoro, che diventa più accessibile per tutti gli individui appartenenti a paesi non occidentali e in via di sviluppo ma, allo stesso tempo, alza la competizione, la rivalità e abbassa il costo della manodopera (Soresi & Nota, 2020).

La telemigrazione è un chiaro esempio di come la globalizzazione abbia fortemente modificato il mondo del lavoro, e di come continuerà a modificarlo. Le migrazioni, l'evoluzione tecnologica, la delocalizzazione delle grandi imprese che ha fatto sì che le multinazionali potessero spostarsi in nazioni con minori tassazioni e minore costo della manodopera, sono solo alcuni degli esempi di come il mondo del lavoro sia cambiato a causa di questo fenomeno (Ginevra et al., 2021). L'orientamento, in questo senso, deve essere pronto a rispondere a tali cambiamenti. In particolare, se la globalizzazione ha portato ad una maggiore condivisione di valori e di modalità con cui interpretare la realtà e se, ora più che mai, è impossibile progettare il proprio lavoro circoscrivendolo ad un ambiente limitato e si è invece chiamati a puntare più lontano, verso relazioni e ambienti multiculturali, allora l'orientamento deve, tramite la sua vocazione sociale, insegnare a tutti, specialmente agli adolescenti, a interpretare e

comprendere gli effetti della globalizzazione sulle professioni, per essere in grado di affrontare tali cambiamenti (Soresi & Nota, 2020).

Per far ciò, alla luce del paradigma teorico del *Life Design*, sono stati progettati alcuni interventi che si focalizzano su queste tematiche e che coinvolgono, specialmente, i giovani (Soresi & Nota, 2020). Infatti, nonostante il tema della globalizzazione sia particolarmente rilevante, uno studio di Ginevra et al. (2020), ha sottolineato come la maggior parte dei professori non siano in grado di preparare gli studenti su questo ambito, in quanto essi, in primis, ne hanno una visione limitata e scorretta. Per questo motivo, gli adolescenti tendono a rimanere “vittime” della spiegazione trasmessa dai media di cosa si intende per globalizzazione, visione che è generalmente incompleta e che sottolinea solo gli aspetti positivi e stereotipati legati a questo fenomeno. È invece necessario che sia trasmessa una conoscenza critica e completa di tutte le sfide che tale evento comporta, in modo da rendere i giovani consapevoli della necessità di progettare il loro futuro prendendo in considerazione tutti gli aspetti.

A tal proposito, numerosi studi (Ginevra et al. 2021; Ginevra et al., 2019) si sono occupati di analizzare la visione che i giovani adulti e gli adolescenti hanno della globalizzazione, con il fine di modificarla per renderla più multifattoriale e completa. Tali studi hanno infatti permesso di sottolineare come un numero elevato di studenti considerino tale questione come strettamente culturale, legata alla trasmissione di valori e idee, e come siano largamente influenzati dalla visione trasmessa dai media. Inoltre, tendono a vederla come un evento generalmente positivo e sembrano invece non riconoscerne gli aspetti più negativi. Queste evidenze sottolineano ancora una volta l'importanza di interventi di orientamento basati sull'approccio teorico del *Life Design* che si focalizzino sulla trasmissione di tutti gli aspetti e di tutte le sfaccettature di un fenomeno complesso come la globalizzazione, in modo che i giovani siano in grado, nel momento in cui si trovano a dover affrontare il proprio futuro, di prendere in considerazione anche gli aspetti più negativi legati alla loro futura professione, per poterli gestire in maniera efficace e positiva (Ginevra et al., 2021).

### *2.1.2. La meritocrazia e l'essere imprenditori di sé stessi: motti negativi del neoliberismo*

La visione culturale neoliberista porta con sé alcuni costrutti estremamente scorretti che sono, ormai, date per scontate dalla maggior parte della popolazione:

parliamo della convinzione di vivere in una società meritocratica e la necessità di diventare imprenditori di sé stessi.

Il primo a sottolineare gli aspetti negativi della meritocrazia è Young che, nel 1958, afferma che questo termine non faccia altro che ad andare ad individuare una casta di meritevoli in base all'intelligenza e ai successi lavorativi. Tuttavia, tale costrutto non prende in considerazione come, in mancanza di equità nelle risorse economiche e nell'ambiente culturale, familiare e sociale, non è possibile valutare su una stessa scala tutti gli individui. L'impegno e l'intelligenza sono fortemente condizionati dagli stimoli ricevuti e ritenere "non meritevoli" tutti gli individui che non sono in grado di eccellere può essere particolarmente dannoso, in quanto relega gli più svantaggiati in una situazione ancor più sfavorita, andando a costituire un vero e proprio circolo vizioso. Nel momento in cui si accetta tale situazione come veritiera, infatti, gli individui meno di successo, e quindi i "meno meritevoli", vengono rilegati in una posizione di colpa in quanto la mancata riuscita dei loro obiettivi dipende esclusivamente dal loro scarso impegno. In tal senso, quindi, le politiche di aiuto sociale perdono la loro importanza, in quanto le responsabilità di chiunque si trovi in una situazione di svantaggio vengono fatte risalire unicamente all'individuo. Una visione meritocratica «nasconde significative distorsioni della realtà: è importante saperle riconoscere, se si vuole e evitare che essa sia accettata e condivisa come un dato di fatto, anziché come una forma mentis che è auspicabile cambiare.» (Soresi & Nota, 2020). L'orientamento, in quest'ambito deve focalizzarsi nel formare individui in grado di riconoscere questo principio, in modo da poter puntare ad un cambiamento (*ivi*).

La necessità di diventare imprenditori di sé stessi è invece un altro principio, radicato nei costrutti neoliberisti, che richiede agli individui di essere sempre preparati e pronti per cogliere opportunità e per mettere in atto un atteggiamento imprenditoriale, anche senza risorse da poter mettere in gioco. In questo senso, si cerca di costruire il lavoratore perfetto, pronto a competere, lavorare continuamente e accettare professioni non dignitose pur di non perdere "occasioni preziose" che possono presentarsi. Questo principio non si ripercuote solo sul mondo del lavoro, ma anche su quello familiare, in quanto viene richiesto agli individui di riuscire efficacemente a gestire i conflitti lavorativi e personali, puntando sempre all'eccellenza. Nel momento in cui l'eccellenza non è raggiunta, l'individuo sperimenta vergogna o senso di colpa, in quanto l'insuccesso

viene attribuito unicamente a dimensioni interne. Al contrario, l'orientamento dovrebbe insegnare a considerare le causalità contestuali dell'insuccesso, in modo da poter leggere la propria professione e la propria vita come strettamente collegata a fenomeni ambientali e sociali (Santilli et al., 2019).

### *2.1.3. La digitalizzazione e l'automazione*

La digitalizzazione è quel processo di innovazione e trasformazione tecnologica che, sempre di più, influenza ogni aspetto della vita degli individui. In particolare, in questa sede si fa riferimento a come tale evento modifichi radicalmente, su larga scala, il mondo del lavoro e dell'economia e, su piccola scala, le posizioni e i compiti lavorativi attribuiti ad ognuno. A tal proposito, è possibile utilizzare la locuzione "Industria 4.0", proprio per indicare come il mondo del lavoro sia ormai strettamente condizionato da tali innovazioni, assumendo il ruolo di termine ombrello con l'obiettivo di indicare «l'intreccio di digitalizzazione (l'introduzione di dispositivi e processi capaci di trasmettere ed elaborare enormi masse di dati con una velocità fino ad ora impensabile) ed automazione (la disponibilità di macchine capaci di svolgere mansioni, a medio-alta complessità, sin qui appannaggio dei soli esseri umani).» (Guarascio & Sacchi, 2017). La Commissione europea (2010), all'interno di "Europa 2020: Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva", riserva particolare rilevanza all'implementazione del digitale in modo da poter cogliere i benefici che un mercato digitale può portare all'economia e al lavoro. Tale argomento è quindi attuale e preminente e richiede un'attenta analisi in grado di sottolinearne la doppia natura, negativa e positiva.

I risultati della digitalizzazione sul lavoro non sono univoci e molto spesso ricercatori e studiosi non concordano sull'ottica da adottare nell'analisi di tali cambiamenti. Se da una parte, infatti, è possibile avere una visione maggiormente positiva ed entusiasta, dall'altra si sottolineano invece le criticità che l'Industria 4.0 può portare. La visione ottimistica si focalizza soprattutto sul quadro generale di benefici che una realtà digitale può apportare al lavoro e raramente prende in considerazione i dati reali, preferendo una visione più descrittiva e una focalizzazione sui futuri e possibili esiti, piuttosto che su quelli attuali (Ambra & Pirro, 2017). Nonostante ciò, alcuni elementi positivi sono stati dimostrati, ad esempio, uno studio di Timeon e Vuori (2018) ha sottolineato come le trasformazioni digitali predicano positivamente la visibilità

lavorativa nei confronti dei colleghi, un costrutto che si riferisce alla tracciabilità del lavoro svolto e che permette di evitare la duplicazione di conoscenza, di collaborare maggiormente e più velocemente con i colleghi e di riconoscere maggiormente chi ha svolto realmente un determinato compito. Tuttavia, un approccio eccessivamente positivo legato alla digitalizzazione rischia di non considerare le reali problematiche che si possono nascondere dietro a tale fenomeno e non permette di preparare adeguatamente il mondo del lavoro ai cambiamenti che si troverà ad affrontare. Al contrario, un approccio, più realista e cauto, in grado di prendere in considerazione i punti più grigi che la digitalizzazione può apportare al mondo del lavoro, può essere d'aiuto nell'uniformare tale processo alle necessità del mondo e del lavoro (Ambra & Pirro, 2017). Ad esempio, è possibile far riferimento agli effetti che tale fenomeno può avere sulle posizioni che non saranno più richieste. Uno studio di Frey et Osborne (2017) si è occupato di classificare le professioni in tre aree in base alla possibilità di essere sostituite dalle innovazioni tecnologiche. Si è quindi trovato un gruppo a basso rischio, a medio rischio e ad alto rischio. Viene stimato che, in quest'ultimo rientrano circa il 47% delle professioni, un numero quindi elevato di persone che nei prossimi anni potrebbero trovarsi senza un lavoro. Un'altra conseguenza che è possibile attribuire alla digitalizzazione è la così detta polarizzazione, ovvero, a causa dei cambiamenti tecnologici, è possibile assistere alla crescita di richiesta delle professioni più altamente e minormente qualificate e, contemporaneamente, alla decrescita delle professioni medie o centrali. Ciò è in grado di produrre numerosi effetti negativi, tra cui l'ampliamento delle disuguaglianze sociali, dei lavoratori che si trovano in stato di povertà in quanto sfruttate all'interno della loro occupazione e una riduzione della mobilità sociale (Ambra & Pirro, 2017). Altre conseguenze negative della digitalizzazione si riferiscono invece ad aspetti più legati alla psiche umana. Si fa riferimento, ad esempio, alle difficoltà causate dalle costanti interruzioni dovute ai mezzi digitali (il cosiddetto multitasking), che influenzano negativamente la capacità di focalizzarsi su di un unico obiettivo (Rennecker & Godwin, 2005) e l'abilità di riuscire a bilanciare efficacemente l'equilibrio tra vita e lavoro a causa dei continui stimoli che intervengono anche nella vita privata (Christensen et al., 2019).

Il fenomeno della digitalizzazione è stato accelerato enormemente dalla pandemia dovuta al Covid-19, andando ad interferire con il modus operandi di molte organizzazioni che, da un momento all'altro, si sono dovute adattare a modalità di lavoro non

convenzionali, come lo smart-working, andando a sottolineare, in particolare, «il largo digital divide presente tra gli individui più ricchi e più poveri, tra le aree urbane e rurali e tra le economie avanzate e in via di sviluppo»<sup>4</sup> (Amankwah-Amoah et al., 2021). Ciò rende necessaria un'ulteriore riflessione sui cambiamenti che in un futuro molto prossimo le nuove tecnologie possono apportare al mercato del lavoro e su come queste possano influire enormemente sul benessere personale dei lavoratori, svantaggiando ulteriormente gli individui in difficoltà.

L'orientamento, in quest'ambito, può dare un valido contributo agli individui che progettano il loro futuro professionale, specialmente ai giovani e agli adolescenti che, più di tutti, si troveranno a vivere in una realtà sempre più caratterizzata da innovazioni digitali. In particolare, interventi di progettazione basati sul paradigma del *Life Design*, hanno come obiettivo quello di rendere gli individui consapevoli delle conseguenze che tali tecnologie possono avere sul mercato e sul mondo del lavoro e quello di spingerli a focalizzarsi su una serie di competenze che, nel quadro contestuale appena descritto, potranno essere di particolare utilità, come quelle linguistiche, digitali e collaborative (Soresi & Nota, 2020).

#### 2.1.4. La precarizzazione

La precarizzazione è un processo strettamente correlato al modello economico capitalistico neoliberista e ha fortemente caratterizzato il mondo del lavoro negli ultimi decenni. Generalmente, con esso si intende un processo collegato al lavoro che comporta imprevedibilità, difficoltà, flessibilità dei contratti di lavoro e instabilità e, contemporaneamente, un aumento dei ritmi e della produzione lavorativa. Le relazioni di lavoro durature, stabili e prevedibili che, fino a qualche decennio fa, rappresentavano la norma sono oggi sostituite quasi completamente da questa nuova forma di rapporto a causa delle numerose problematiche che riguardano la società post-moderna (Prentice, 2020). Ciò è particolarmente rilevante per le professioni che richiedono una qualificazione minore e per tutti i lavoratori che appartengono ad una minoranza, come i giovani stranieri (Rouilleau-Berger, 2009). In generale, è possibile intendere la precarietà come «un'esperienza sociale di vulnerabilità intensificata dal capitalismo neoliberale»<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Traduzione personale

<sup>5</sup> Traduzione personale

(Prentice, 2020) Tale condizione non caratterizza solo la dimensione lavorativa, ma la vita nella propria interezza, in quanto va ad intaccare una serie di condizioni, come la sicurezza ed il benessere, che sono fondamentali per avere un futuro di qualità.

La precarizzazione può essere descritta a partire da quattro dimensioni: l'insicurezza sulla durata del contratto di lavoro, il salario insufficiente, il deterioramento del rapporto di lavoro e l'indebolimento della protezione sociale dei lavoratori. Tutto ciò è in grado di causare problematiche non indifferenti in tutte le sfere della vita, personale, sociale e professionale. Da un punto di vista personale, è stato riscontrato che gli individui soggetti a rapporti lavorativi precari mostrano maggiore livelli di depressione, ansia e dipendenze, andando a costituire una vera e propria "sindrome da lavoro precario". Da un punto di vista sociale, il precariato influisce negativamente sia sulla formazione di un'identità professionale gratificante, sia sulla costruzione di relazioni significative, creando invece competizione e rivalità. Infine, da un punto di vista professionale, il precariato non permette una progettazione a lungo termine e lo sviluppo di dimensioni positive associate al lavoro, come il potenziamento delle proprie abilità e la propria crescita professionale (Soresi & Nota, 2020).

È chiaro come la precarizzazione sia un processo che comporti una condizione di rischio nella progettazione professionale e nell'inserimento lavorativo. L'orientamento deve porsi l'obiettivo di farsi carico anche di questa problematica, in quanto è stato dimostrato che le persone appartenenti a categorie svantaggiate sono quelle che risentono maggiormente di tali difficoltà. In particolare, i giovani e gli adolescenti che si trovano ad approcciare il mercato del lavoro, potrebbero dover affrontare situazioni di instabilità e un contesto economico insoddisfacente, andando ad influire negativamente anche sulle aspettative e sul tenore di vita. Per questo motivo il *Life Design Research Group* ha messo a punto alcuni interventi ed attività in grado di aiutarli ad affrontare tale situazione, stimolando dimensioni che si sono rivelate utili a gestire le incertezze, come la *career adaptability* e la resilienza, e di aumentare la flessibilità e l'innovazione nella progettazione professionale. Inoltre, è necessario accompagnarli verso la formulazione di ciò che vuol dire lavoro dignitoso, in modo che siano propensi ad accettare occupazioni che prendano in considerazione il rispetto di sé, degli altri e dell'ambiente, così da sostenerli non solo nel loro percorso di scelta professionale, ma anche, successivamente, nella gestione di situazioni difficili che potrebbero presentarsi. Inoltre, sono necessari



anche degli interventi e delle azioni che si focalizzino sul sociale e in special modo sull'implementazione dell'*agency sociale*. Essendo la precarizzazione non solo individuale ma, soprattutto, un problema sociale, risulta essere molto importante aumentare la consapevolezza pubblica e la solidarietà, così da migliorare i diritti dei lavoratori. In questo modo, gli specialisti e le specialiste dell'orientamento, potranno attivare un processo di trasformazione che renda il lavoro precario più tutelato sia da un punto di vista collettivo, sia da un punto di vista normativo (Ginevra M.C. et al., 2019).

## **2.2. I *wicked problems*: cosa sono, quali sono e come influenzano la visione di futuro**

Il termine *wicked problems* è un termine utilizzato per descrivere le problematiche di difficile o impossibile risoluzione. In letteratura, una delle prime trattazioni ad utilizzare questa locuzione è quella di Rittel & Webber (1973) con il fine di riunire sotto un'unica categoria ombrello tutte quelle difficoltà e problematiche, soprattutto politiche, che, fondandosi su di un insieme di dimensioni interdipendenti e sull'unione di diverse cause, risultano complesse, non lineari e in grado di determinare risvolti negativi se non affrontate adeguatamente. Essendo difficile trovare una definizione univoca di *wicked problems*, i due autori si sono concentrati nel riunire dieci caratteristiche in grado di definirli: 1) non hanno una definizione precisa, 2) non hanno regole precise per la loro interruzione, 3) sono considerati come il sintomo di un altro problema, 4) le soluzioni a tali problemi sono buone o cattive e non vere o false, 5) non è possibile valutare immediatamente l'efficacia di una soluzione, 6) ogni soluzione non è ripetibile ma è unica (non è possibile procedere per prove ed errori), 7) non è possibile trovare un "set" di soluzioni, 8) hanno molteplici spiegazioni 9) la visione personale di chi analizza il problema è fondamentale nella descrizione del problema stesso e 10) chi ha il compito di trovare una soluzione (i pianificatori sociali) sono responsabili per le conseguenze che porteranno. A tale concettualizzazione, che continua ad essere una delle più utilizzate dalla letteratura, può essere aggiunto il concetto che i *wicked problems* coinvolgono molteplici attori e risultano socialmente e politicamente complessi (Peters, 2017).

Se precedentemente per *wicked problems* si intendevano soprattutto problemi di natura politica e di pubblica amministrazione, oggi tale definizione viene utilizzata soprattutto per dinamiche riguardanti la sostenibilità ambientale, l'inclusione, la povertà l'educazione e la sanità (come nel caso della pandemia di Covid-19) e possono essere

quindi sia primariamente naturali sia primariamente umani. Tutte queste dinamiche hanno in comune l'interdisciplinarietà che le caratterizza, la difficoltà nel trovare delle soluzioni adeguate e il fatto di essere caratterizzate da molteplici attori. Inoltre, contenendo al loro interno numerose variabili in grado di cambiare molto velocemente, fanno sì che sia difficile predire gli *outcome* a cui i *wicked problems* potrebbero portare, rendendo ancor più complicato cercare di affrontarli in qualsiasi modo (Lönngren & Van Poeck, 2020).

Al giorno d'oggi, molti dei *wicked problems* precedentemente elencati, in special modo quelli riguardanti la sostenibilità, l'inclusività, l'economia e la sanità pubblica, sono più che mai emergenti e presenti e richiedono uno sforzo collettivo per poter farsene carico e cercare di trovare una soluzione o, perlomeno, una modalità con cui affrontarli (Peters, 2017). Le tematiche riguardanti l'ambiente, la povertà, le disuguaglianze e l'emergenza del Covid-19 disegnano un prossimo futuro in cui saranno presenti incertezza e cambiamento, che interesseranno, sicuramente, il mondo del lavoro e tutti coloro che si troveranno a dover progettare il proprio futuro. Tali tematiche, essendo complesse, sono caratterizzate da diversi fattori e una soluzione adeguata richiede che siano considerati tutti insieme, in modo da riuscire a gestirne la conflittualità. L'individuo, infatti, nel corso della sua vita e, nello specifico, della sua progettazione professionale, potrebbe trovarsi davanti a richieste diverse e in contrasto. Per riuscire a procedere in maniera funzionale nello sviluppo della propria vita e della propria carriera, deve quindi tenere in considerazione non solo sé stesso, ma anche gli altri che lo circondano, le generazioni future e il contesto in cui opera (Soresi & Nota, 2020).

L'orientamento professionale, sulla base dell'approccio teorico del *Life Design* e di quanto appena descritto, deve porsi l'obiettivo di affrontare tali problemi, con l'idea che «il futuro sarà migliore solamente se le scelte e le progettazioni anche lavorative dei nostri giovani, soprattutto, saranno meno “ego-centriche” e maggiormente orientate a prediligere azioni ed attività da porre in essere non solo per il proprio benessere, ma anche per contribuire, ispirandosi a valori meno individualistici, alla realizzazione di contesti di vita di qualità per tutti che prevedano uno sviluppo inclusivo, equo e sostenibile» (Santilli et al., 2019). Per far ciò, gli interventi di orientamento dovranno focalizzarsi su azioni personalizzate in grado di stimolare riflessioni su come il proprio futuro e la propria vita possano affrontare tematiche relative alla giustizia sociale, alla sostenibilità, al lavoro dignitoso e allo sviluppo sostenibile. In questo modo sarà possibile spingere gli individui,

in special modo i giovani che si trovano a dover progettare il proprio futuro, a ripensare a sé stessi e al proprio lavoro alla luce delle minacce che potranno dover affrontare e alle modalità migliori con cui costruire e co-costruire un futuro di qualità. In questo modo sarà possibile trovare soluzioni creative e innovative ai *wicked problems* e, contemporaneamente, giungere ad una soddisfazione professionale e personale che non si basi solo su nozioni narcisistiche ma anche, e soprattutto, su una visione più ampia e responsabile di futuro (Soresi & Nota, 2020).

### 2.2.1. La crisi ambientale

Tra i *wicked problems* più rilevanti ed emergenti della contemporaneità, è sicuramente possibile considerare la crisi climatica e ambientale, una delle minacce più rilevanti per il futuro. Gli scienziati concordano nel ritenere che la produzione di combustibili fossili, la deforestazione, l'agricoltura e l'allevamento intensivi, uniti al profondo sfruttamento di beni e risorse, causato dalla cultura consumista e neoliberale, abbiano portato e stiano portando verso una crisi climatica senza precedenti, con effetti devastanti e catastrofici per la Terra e i suoi abitanti. Si sta cominciando ad assistere, con sempre più frequenza e con una velocità anche maggiore rispetto a quella predetta dagli scienziati, a modificazioni durature del pianeta, come l'aumento del livello del mare e la maggiore concentrazione di CO<sub>2</sub> e CH<sub>4</sub>, che causano eventi climatici estremi e pericolosi, come incendi e alluvioni. Tutto questo comporta conseguenze devastanti anche per la sicurezza degli individui, specialmente per quelli provenienti da categorie più fragili, andando ad intaccare la disponibilità di cibo ed acqua e causando fenomeni migratori massicci a causa della desertificazione dei territori nei luoghi più caldi del mondo (Sanson et al., 2019).

Il cambiamento climatico e la crisi ambientale sembrano essere uno degli elementi che contraddistinguono l'epoca che stiamo vivendo, che prende il nome di Antropocene. L'Antropocene inizia circa due secoli fa e coincide con la crescita demografica della popolazione sopra un milione di abitanti, l'industrializzazione elevata, la produzione sempre maggiore di combustibili fossili e lo sfruttamento di risorse non rinnovabili. Questa Era è caratterizzata dall'intrusione delle attività umane in tutti gli elementi del globo, causando eventi ambientali e aumento della temperatura. Rispetto all'epoca precedente (l'Olocene), la temperatura è già aumentata di 1°C e il livello del mare è

aumentato di 30 cm e, senza un reale e veloce cambiamento, gli effetti di questa realtà saranno irreversibili e catastrofici (Letcher, 2021).

Per rispondere alle minacce imposte dal cambiamento climatico risulta sempre più evidente la necessità di ripensare al modo in cui la collettività consuma. L'imperativo costante di acquistare e di sfruttare risorse, imposto dall'economia neoliberista e dalla cultura consumistica hanno creato abitudini umane difficili da modificare. Si parla di acquisto di beni non necessari e utilizzo di energia e combustibili fossili senza regolamentazione. Per questo motivo, la ricerca si sta focalizzando su come poter correggere tali attività umane, analizzando le motivazioni che spingono gli individui a consumare e sfruttare risorse. Tuttavia, i comportamenti individuali risultano avere un peso minore sulla crisi ambientale rispetto a quelli della collettività e delle grandi imprese, richiedendo a chi si occupa di sostenibilità ambientale di concentrarsi sul mondo del lavoro e della produzione. Tale cambio di mentalità dovrebbe consistere nel ricondurre la responsabilità del consumo non solo al singolo individuo ma alla collettività. L'idea alla base è che esista un circolo vizioso presente tra lavoratore, consumo ed economia: più l'individuo lavora, più guadagna, più consuma, più vengono prodotti beni. Sebbene l'abbandono e la riduzione di pratiche sociali particolarmente inquinanti sembri intaccare lo stile di vita a cui la popolazione è ormai abituata, i riscontri scientifici sottolineano come, in realtà, sia possibile ricavarne numerosi effetti positivi, come un aumento del tempo libero e la creazione di un legame più forte a livello di comunità (Klinenberg, 2021).

Numerose sono le associazioni che, anche a livello nazionale ed internazionale, si sono preoccupate, e continuano a preoccuparsi, della questione ambientale. Tra i primi lavori possiamo annoverare il rapporto "The Future of Man and Society" del World Council of Churches (1974) (citato in Soresi & Nota, 2020) e il "Manifesto for a Sustainable Society" dell'Ecology Party (1975) (citato in Soresi & Nota, 2020) che si focalizzano sulla necessità di ripensare ad un modello di sviluppo e crescita che permetta di bilanciare produzione, consumo e salvaguardia dell'ambiente. Uno degli apporti principali, su cui si basano tra l'altro gran parte degli interventi di orientamento basati sul paradigma del *Life Design* per un futuro sostenibile e inclusivo, è "Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", sottoscritta dall'Assemblea Generale dell'ONU (2015), in cui vengono elencati 17 obiettivi che dovranno essere raggiunti entro il 2030 per poter

assicurare un futuro di qualità per gli individui che dovranno abitare questo pianeta. Inoltre, è possibile citare il Green New Deal globale, un insieme di proposte economiche e sociali e di agevolazioni finanziarie che hanno come obiettivo quello di promuovere la sostenibilità ambientale, l'inclusione sociale e la transizione ecologica (Davidson, 2022). Nato negli Stati Uniti, il Green New Deal è stato da poco inserito anche nel PNRR (il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), che ha il fine di rilanciare l'economia europea dopo la pandemia dovuta al Covid-19 (Ministero dello sviluppo economico, 2022).

Alla luce di questo, risulta evidente come il mondo del lavoro, per adeguarsi ad uno stile di vita più sostenibile, dovrà rinunciare ad una serie di presupposti ormai assodati, come la settimana lavorativa di quaranta ore, trovandosi davanti ad una vera e propria rivoluzione dei suoi assunti di base. Chi progetta il proprio futuro non può non valutare i cambiamenti che si troverà a dover affrontare e le minacce che potrebbero presentarsi nella costruzione della propria carriera lavorativa. Inoltre, con l'obiettivo di giungere ad un futuro di qualità per tutti, la progettazione professionale deve condurre i propri utenti verso una riflessione sul contributo, positivo e negativo, che la propria professione potrebbe portare sull'ambiente e sul futuro. In questo modo, chi si occupa di orientamento sarà in grado di stimolare l'acquisizione di una serie di valori da integrare nella propria costruzione di sé, in modo che, basandosi anche sull'Agenda 2030 per uno Sviluppo Sostenibile, le persone siano in grado di delineare il proprio futuro avendo come principi quelli della sostenibilità e dell'inclusività, indirizzando le proprie azioni in questa direzione (Soresi & Nota, 2022).

### 2.2.2 Disuguaglianze e inclusione

L'aumento delle disuguaglianze e della vulnerabilità di alcune fette di popolazione può essere annoverato come un ulteriore *wicked problem*, causato da politiche neoliberiste, globalizzazione, digitalizzazione e aumento della precarietà. Attualmente si registra una progressiva e rapida crescita del divario esistente tra individui ricchi e poveri e tra stati occidentali e stati in via di sviluppo. La crescita di tale divario riguarda soprattutto le fasce di popolazione più vulnerabili, come gli individui che hanno sperimentato dipendenza, migrazione e problemi con la giustizia, ma anche lavoratori la cui professione sta venendo man mano sostituita dalla digitalizzazione, anziani, persone con disabilità e giovani (Santilli et al., 2019). Le restrizioni che tali individui possono

sperimentare non riguardano solo la sfera economica e le risorse materiali, ma anche tutta la sfera sociale che include l'impossibilità di accesso ad alcuni servizi fondamentali, come la sanità e l'istruzione di qualità e, in generale, ad una serie di disparità sulle possibilità di socializzazione e di poter sviluppare e mostrare il proprio potenziale. Inoltre, l'appartenenza a categorie svantaggiate toglie la possibilità individuale di rifiutare lavori poco dignitosi, poco inclusivi e poco sostenibili, andando ad alimentare un circolo vizioso in grado di determinare ulteriori vulnerabilità e non permettendo una progettazione soddisfacente e positiva. Inoltre, le esperienze di povertà e disuguaglianza creano numerosi problemi sia a livello psicologico (influenzando le componenti psicologiche e cognitive), sia a livello sociale (aumentando le discriminazioni, gli stereotipi e i pregiudizi) e anche a livello fisico (andando ad incrementare una serie di problemi di salute, come quelli cardiaci) (Soresi & Nota, 2020).

Interessanti dati sulle disuguaglianze sono indicati nel World Inequality Report 2022 di Chancel et al. (2022), un documento che si pone come obiettivo quello di analizzare le dinamiche nazionali, internazionali e mondiali circa la distribuzione della ricchezza. In particolare, attualmente, nel mondo, il 10% più ricco della popolazione possiede il 52% del reddito globale, mentre il 50% della popolazione più povera arriva all'8.5%. Inoltre, le disuguaglianze riguardanti la ricchezza e il possesso di beni sono ancor più accentuate rispetto a quelle riguardanti il reddito. La metà più povera della popolazione possiede solo il 2% della ricchezza totale, mentre il 10% della popolazione più ricca ne possiede il 76%. È interessante notare come, mentre i tassi di disuguaglianza tra stati siano notevolmente ridotti rispetto al ventesimo secolo, quelli all'interno degli stati siano cresciuti significativamente: ciò vuol dire che nonostante gli stati in via di sviluppo si siano avvicinati ai paesi più occidentalizzati, rimane una forte divario tra i ricchi e i poveri all'interno di questi paesi. Questo dato può essere letto anche alla luce del fatto che, a causa delle politiche neoliberiste che spingono verso la privatizzazione e la liberalizzazione delle imprese, mentre le nazioni sono diventate progressivamente più ricche, i governi continuano ad impoverirsi: la maggior parte della ricchezza è quindi detenuta dai privati, specialmente dopo la crisi dovuta al Covid-19 in cui i governi si sono trovati a dover contribuire l'economia con prestiti, riduzioni fiscali e finanziamenti. È interessante notare come non in tutti gli stati siano presenti forte disuguaglianze: in Europa, specialmente in Europa del Nord e in Cina, ad esempio, il divario tra ricchi e

poveri è decisamente minore rispetto a quello negli Stati Uniti, in Russia e in India. Questo rende evidente come le disuguaglianze non siano qualcosa di inevitabile, bensì una scelta politica dovuta a politiche neoliberiste quali la liberalizzazione e la deregolamentazione.

Nonostante questi dati siano disponibili e sia chiaro a chiunque la presenza di tali situazioni economiche di disparità, molto spesso, sia a livello nazionale che personale, gli individui tendono a non intervenire attivamente in quanto il paradigma culturale neoliberista, con la sua idea di meritocrazia, fa sì che si crei un clima di rassegnazione intorno alle vulnerabilità, con l'idea che le disuguaglianze siano, sotto certi aspetti, necessarie e umane. Un orientamento che si ispira al modello del *Life Design* dovrebbe invece delegittimare la normalità con cui si considerano tali problematiche, tramite interventi che abbiano l'obiettivo di produrre una nuova consapevolezza (Soresi & Nota, 2020).

Per rispondere alle problematiche causate dalle disuguaglianze la risposta sembra risiedere, inoltre, nel concetto di inclusione, che si riferisce «a quei contesti in cui le persone partecipano pienamente e attivamente in tutti gli aspetti della società e in cui sono in grado di ottenere una qualità di vita soddisfacente» (Di Maggio et al.). L'inclusione, piuttosto che focalizzarsi sul singolo e su ciò che lo rende differente, si interessa alla capacità del contesto di stimolare la partecipazione attiva di ciascuno. L'attenzione è quindi posta sulle unicità e su come l'ambiente sia in grado di farle emergere (Santilli et al., 2020). Il concetto di unicità risulta essenziale nella costruzione di contesti inclusivi, in cui gli individui non vengono considerati come una categoria sociale e strettamente legati ad un gruppo, ma come l'insieme tutte quelle caratteristiche uniche che, interagendo con un ambiente aperto alle diversità, possono portare situazioni nuove e creative (Di Maggio et al.).

Per concludere, quindi, la progettazione professionale non può non prendere in considerazione le dinamiche appena elencate. Per poter aspirare ad un futuro di qualità, gli individui, accompagnati dall'orientamento, dovrebbero progettare il proprio futuro in modo che sia il più inclusivo e sostenibile per tutti, cercando di compiere delle scelte che, coerentemente ai principi dell'Agenda 2030 per uno Sviluppo Sostenibile, si occupino della costruzione di un futuro dignitoso per la popolazione e della destrutturazione del

divario sociale tra ricchi e poveri. In particolare, ciò è possibile stimolando una serie di valori positivi, come la giustizia sociale, in grado di portare gli individui a rifiutare lavori inaccettabili e a dar voce alle fasce più vulnerabili della popolazione e, contemporaneamente, stimolando l'attivismo in modo da creare le basi che portino ad un effettivo cambiamento (Soresi & Nota, 2020).

### *2.2.3 Il Covid-19 e l'ansia per il proprio futuro professionale*

Negli ultimi anni, in concomitanza con le problematiche appena descritte, riguardanti le politiche neoliberiste, la crisi economica, la globalizzazione, la precarizzazione, la digitalizzazione, le disuguaglianze e la crisi ambientale, è emersa una nuova minaccia che, oltre a portare con sé un grande carico di nuove sfide e problemi, amplifica anche quelle precedentemente descritte. Si parla della pandemia di Covid-19 che ha causato una grande recessione economica, ha enfatizzato il fenomeno della digitalizzazione e della precarizzazione, ha ampliato il divario delle disuguaglianze e ha portato a riflettere in maniera più costante sulla sostenibilità ambientale. Chi vuole progettare il proprio futuro professionale in questo periodo storico, quindi, si trova a dover affrontare un *wicked problem* del tutto nuovo e caratterizzante la società attuale, che ha grandi ripercussioni sul mondo e sul mercato del lavoro. Basti pensare al crescente utilizzo dello smart working come forma di lavoro, alle forti ripercussioni sull'economia e ai posti di lavoro che tale fenomeno ha creato o eliminato. Chi si occupa di orientamento e, nello specifico, gli specialisti e le specialiste che intendono aiutare gli individui ad una progettazione professionale di qualità, sulla base teorica del *Life Design*, non possono non prendere in considerazione questa nuova minaccia, affiancando gli utenti nella co-costruzione di traiettorie di vita che da un lato siano inclusive e sostenibili e dall'altro permettano all'individuo di riflettere sul proprio futuro nella maniera più positiva e realista possibile (Wen et al., 2020).

La base costruttivista del *Life Design* sottolinea la necessità di focalizzarsi sul contesto all'interno del quale gli individui si trovano a dover compiere le proprie decisioni (Savickas, 2012). In particolare, la pandemia dovuta al Sars-CoV-2, è un evento contestuale che deve essere necessariamente preso in considerazione. Numerosi studi si sono concentrati sugli effetti che tale problematica potrebbe portare a chi si trova a progettare il proprio futuro, specialmente ai giovani e agli adolescenti che, a causa del



Covid-19, hanno dovuto rinunciare alla socializzazione e all'educazione in presenza, elementi fondamentali per la formazione di una propria identità e per la narrazione della propria vita e della propria identità professionale, in conformità al *Life Design*. In particolare, uno studio di Kılınçel et al., 2020 si è occupato di analizzare come la pandemia dovuta al Covid-19 sia correlata con l'aumento dell'ansia di stato negli adolescenti. Lo studio si è focalizzato sul determinare quali fossero i fattori predisponenti per maggiori livelli d'ansia negli adolescenti durante la pandemia: in particolare è stato dimostrato come l'ansia di stato fosse maggiore in ragazzi più esposti a fonti di informazioni televisive, con precedenti trattamenti psichiatrici e con uno o più genitori positivi al virus. Inoltre, una revisione sistematica di Panchal et al. (2021) ha valutato una serie di effetti del lockdown del Covid-19 sui bambini e sugli adolescenti e ha evidenziato come la depressione e l'ansia siano le conseguenze più comuni. Inoltre, anche dimensioni quali la solitudine, il disagio psicologico, la rabbia, l'irritabilità, la noia, la paura, lo stress e i disturbi alimentari sembrano essere correlati positivamente al Covid-19. All'interno di questo studio, sono state identificate alcune categorie particolarmente vulnerabili a questi effetti negativi: in particolare il genere femminile, gli adolescenti (quindi il gruppo con età maggiore nello studio) in quanto, rispetto ai bambini, hanno maggior bisogno di contatto con i pari, i ragazzi con bisogni educativi speciali, con disabilità e con disturbi del neurosviluppo. La chiusura delle scuole e l'uso eccessivo di Internet sono risultati essere, inoltre, fattori predisponenti.

Alla luce di questi dati, risulta ancor più fondamentale accompagnare le persone e, in particolare, i gruppi più fragili come gli adolescenti, verso una progettazione professionale in grado di rispondere ai pericoli e alle minacce che gli individui possono vedere come insormontabili o come causa di ansia e depressione. Per far questo, il *Life Design Counseling* può essere uno strumento utile in quanto, tramite la ricostruzione della propria identità narrativa, gli individui, aiutati dagli specialisti e dalle specialiste in ambito di orientamento, ritrovando e riscrivendo la propria identità e il proprio senso della vita, possono essere in grado di progettare il proprio percorso di carriera essendo consapevoli delle minacce che dovranno affrontare ma avendo tutti gli strumenti per affrontarle positivamente e con successo (Wen et al., 2020). Inoltre, il *Life Design Counseling*, spingendo gli individui verso una progettazione inclusiva e sostenibile e verso dei lavori dignitosi, può dare un grande contributo anche nel far sì che le persone

facciano delle scelte lavorative e di vita che permettano la costruzione di un futuro positivo e con meno difficoltà (Santilli et al., 2019).

### **2.3. Trasformare i problemi in risorse: cosa abbiamo a disposizione**

Prendendo in considerazione le minacce e le difficoltà che si sono descritte e in concomitanza con le nuove richieste poste all'individuo in un contesto in cui i paradigmi culturali e i valori sono cambiati rispetto al passato e continuano ad essere in costante evoluzione, è evidente, ancora una volta, come le pratiche di orientamento prevalenti in passato non risultino più attuali e non siano più in grado di accompagnare gli individui verso la scelta del proprio percorso professionale. In particolare, rispetto al passato, è importante che l'orientamento, se vuole continuare a rivestire un ruolo sociale e se vuole porsi come obiettivo quello di un cambiamento effettivo, si focalizzi su una serie di temi preminenti nella contemporaneità. Questi temi riguardano l'inclusione lavorativa, ovvero la possibilità per chiunque di avere condizioni di lavoro buone e dignitose, e quindi la necessità di ripensare il mondo tramite uno sviluppo inclusivo e sostenibile; il concetto di competenze, da non intendere come questioni private ma come relazioni tra individui e tra contesti e la responsabilità individuale, ovvero l'idea che un futuro di qualità passi obbligatoriamente anche dalle scelte dei singoli (Soresi & Nota, 2020).

Per favorire tali cambiamenti, l'orientamento ha numerosi strumenti. In primo luogo, l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile può essere un importante punto di riferimento: è possibile indirizzare gli individui, in particolare i giovani, verso degli obiettivi e dei traguardi non più individualistici, ma solidali e di largo spettro, stimolando verso una riflessione su quale contributo si vuole portare ai 17 obiettivi indicati nel documento. Per far ciò sono necessari degli interventi che si focalizzino sul rendere consapevoli gli individui di tali obiettivi, e che facciano pensare a come, nel proprio futuro, si possa contribuire alle sfide sollecitate dall'ONU. Inoltre, è necessario attribuire importanza a valori quale la partecipazione e la dimensione sociale del lavoro, in modo da condurre verso un futuro e uno sviluppo sostenibile e inclusivo per tutti (Soresi & Nota, 2018). Altri strumenti che si possono affiancare all'orientamento professionale, in modo da favorire un futuro di qualità per la popolazione, sono rintracciabili nel *career counseling* e nel *Life Design*. Ad esempio, un intervento di orientamento sviluppato dal laboratorio La.R.I.O.S. di Padova, dal titolo "*Stay Inclusive, Sustainable, Curious*,

*Cosmopolitan Aspirant, ecc*”. si è focalizzato sull'utilizzare il paradigma teorico del *Life Design* con l'obiettivo di stimolare la riflessione degli adolescenti sulle sfide che incontreranno nel proprio futuro professionale. L'intervento si poneva come obiettivo quello di indirizzare i giovani verso una progettazione che prenda in considerazione gli obiettivi dell'Agenda 2030 ed una serie di sfide globali che sarebbe utile indirizzare nel proprio lavoro. Questo intervento ha dimostrato come la riflessione su pattern di carriera con obiettivi inclusivi e sostenibili fosse correlato a dimensioni positive per la programmazione del proprio futuro, come l'adattabilità professionale (*career adaptability*) e l'investimento nell'istruzione superiore. Tali risultati permettono di evidenziare come il *Life Design* sia un modello teorico in grado di supportare i giovani nella costruzione del proprio futuro e, contemporaneamente, nel contribuire positivamente alla formazione di un mondo più equo e attento a questioni sociali e ambientali. Inoltre, permette di focalizzarsi su una serie di dimensioni in grado di affiancare gli utenti, in special modo in giovani, nel loro percorso di orientamento, senza abbandonarli all'ansia per il proprio futuro e alle preoccupazioni, come la *career adaptability* (Di Maggio et al., 2021).

### 2.3.1. Nuovi futuri inclusivi e sostenibile: l'Agenda 2030

Prima di procedere con la descrizione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si ritiene necessario una breve introduzione sul concetto di sostenibilità. Questo, infatti, è un termine molto complesso, che riguarda, da un lato, la distribuzione equa dei benefici e dei costi ambientali tra i vari paesi e, dall'altro, la capacità di soddisfare i bisogni del presente senza compromettere il futuro delle generazioni successive. In particolare, la sostenibilità è formata da tre dimensioni chiave e fortemente interconnesse tra loro: la dimensione ambientale, e quindi tutto ciò che riguarda la vita sulla terra e la preservazione dell'ecosistema, la dimensione economica, cioè l'utilizzo di risorse naturali piuttosto che di risorse non rinnovabile nella generazione del reddito e la dimensione sociale, che riguarda la garanzia del benessere per tutti gli abitanti del pianeta terra. Queste tre dimensioni «sono i pilastri della sostenibilità: uno sviluppo responsabile richiede attenzione al capitale naturale, umano ed economico o, informalmente, al pianeta, alle persone e ai profitti»<sup>6</sup> (Di Maggio et al., 2021).

---

<sup>6</sup> Traduzione personale

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, su queste basi, si configura come un programma promulgato il 25 settembre 2015 dalle Nazioni Unite ed in particolare da tutti i governi dei 193 Paesi membri, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, che riguarda le persone, il pianeta e la prosperità. Gli obiettivi che l'agenda si pone riguardano la costruzione di un futuro di qualità per tutta la popolazione, tramite, ad esempio, la lotta alla povertà in tutte le sue forme estreme, riconoscendola come il limite maggiore per uno sviluppo sostenibile, l'eliminazione della fame, il contrasto al cambiamento climatico e il raggiungimento dell'uguaglianza e dei diritti umani (Organizzazione delle Nazioni Unite, 2015). L'Agenda identifica in particolare 17 Obiettivi per lo sviluppo Sostenibile, divisi in ulteriori 169 traguardi, che sono stati avviati ufficialmente a partire dal primo gennaio 2016, con il fine di raggiungerli entro il 2030. Tali obiettivi prendono le loro basi dai risultati ottenuti dagli Obiettivi di Sviluppo del Millennio, da cui sono stati preceduti, in modo da completare quello che non sono riusciti a realizzare. Sono considerate sia la dimensione economica, sia quella sociale, sia quella ambientale dello Sviluppo Sostenibile, rendendo gli obiettivi strettamente interconnessi tra di loro.

I 17 obiettivi, nello specifico, sono: 1) Porre fine ad ogni forma di povertà nel mondo; 2) Porre fine alla fame e raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile; 3) Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età; 4) Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti; 5) Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze; 6) Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie; 7) Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni; 8) Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti; 9) Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile; 10) Ridurre l'ineguaglianza all'interno di e fra le Nazioni; 11) Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili; 12) Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo; 13) Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico; 14) Conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile; 15) Proteggere, ripristinare e favorire un uso sostenibile dell'ecosistema terrestre; 16) Pace, giustizia e istituzioni forti e 17)

Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile, n.d.).

L'Agenda 2030, pur essendo di competenza globale, interessa nello specifico anche l'Unione europea e l'Italia. L'UE, in particolare, ha presentato nel 2019, un programma d'azione in cui emergono degli obiettivi, ispirati all'Agenda, da realizzare entro il 2024, anche considerando l'accordo di Parigi sui cambiamenti climatici. L'Italia, invece, si è occupata di istituire la Cabina di regia "Benessere Italia", con l'obiettivo di promuovere gli obiettivi dell'Agenda, e di fondare uno strumento, la Strategia Nazionale di Sviluppo Sostenibile (SNSvS), che ha come scopo quello di fungere da quadro di riferimento per i processi ambientali e territoriali svolti in conformità con l'Agenda 2030. Tale strumento cerca di sviluppare un nuovo modello di economia circolare con l'obiettivo di limitare i cambiamenti climatici, ed è particolarmente attento al fenomeno delle disuguaglianze, sia economiche, sia ambientali, sia sociali. Riprende le "5P" dello sviluppo sostenibile, promosse dall'agenda 2030, così da strutturare cinque aree di intervento su cui agire, che sono: le persone (il contrasto alla povertà), il pianeta (l'attenzione alla sostenibilità ambientale), la prosperità (la creazione di modelli sostenibili per la produzione e il consumo), la pace (la promozione di una società inclusiva) e la partnership (l'integrazione di tutti gli aspetti precedenti). Infine, sempre in Italia, è sorta l'Alleanza italiana per lo sviluppo sostenibile (ASviS) che si occupa della diffusione e dell'informazione degli obiettivi e dell'importanza dell'Agenda 2030 su livello nazionale, sia sociale che istituzionale (Agenzia per la Coesione Territoriale, n.d.).

In tema di orientamento, gli obiettivi 4 e 8 dell'Agenda sono particolarmente inerenti: si parla dell'assicurare un'educazione inclusiva ed equa e del fornire un'occupazione piena e dignitosa per tutti. Su queste basi, la progettazione professionale dovrebbe cercare di promuovere gli obiettivi dell'Agenda con lo scopo di aprire una riflessione negli individui su come, nel loro futuro e nel loro lavoro, potrebbero impegnarsi nel promuovere uno sviluppo globale inclusivo e sostenibile, incoraggiando le persone a riflettere sulla realtà globale e sulle sfide future in modo da stimolare attività mirate al risolvere tali problemi (Di Maggio et al., 2021). È necessario quindi di stimolare gli individui alla creazione di progetti professionali sostenibili, ovvero di progetti che promuovano uno sviluppo di qualità per tutti, passando da una visione egoistica del lavoro ad una che consideri l'apporto che il singolo, con il suo lavoro, può dare al mondo.

Inoltre, nonostante gli obiettivi proposti dall'Agenda 2030 per uno Sviluppo Sostenibile siano di dominio pubblico e facilmente accessibili anche tramite web, una gran fascia della popolazione ne è all'oscuro, rendendo difficile il loro adempimento entro la data stabilita. Per questo motivo, il *Life Design Research Group* ha messo a punto degli interventi e dei questionari come “*Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva*” che, partendo dai 17 obiettivi per uno Sviluppo Sostenibile, stimolano gli individui a riflettere sul contributo che potrebbero dare, tramite le proprie azioni e il proprio lavoro, al mondo, in modo da favorire una professione che sia equa e sostenibile (Soresi & Nota, 2020).

### *2.3.2. I principi di un nuovo modello di progettazione professionale: la Carta-Memorandum dell'Orientamento e del Career Counseling*

Per rispondere alle sfide della società attuale di cui si è avuto modo di discutere, oltre alla possibilità di utilizzare le linee guida dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, si hanno a disposizione numerosi contributi in ambito di orientamento. Ci si riferisce, in special modo agli interventi che, basandosi sul paradigma teorico del *Life Design*, sono stati sviluppati e validati con l'obiettivo, da un lato, di accompagnare gli utenti verso una progettazione professionale che sia positiva e che risponda alle necessità attuali degli individui e che, dall'altro, di costruire un futuro che equo e solidale. Per raggiungere questi scopi, e con la consapevolezza delle nuove sfide e del futuro che richiederà agli individui di convivere con situazioni di crisi e di disagio, l'orientamento deve porsi l'obiettivo di formare nuovi specialisti e specialiste e nuovi modelli che aiutino gli utenti, specialmente alle fasce di popolazione maggiormente a rischio, tra cui i giovani, ad affrontare il rischio e l'incertezza. È quindi necessario che l'orientamento riacquisisca la sua funzione sociale e che abbandoni tutte quelle precedenti modalità che, ad oggi, risultano obsolete e non più in grado di rispondere alle richieste contestuali e professionali (Soresi & Nota, 2020).

Per dar voce a tutte queste nuove necessità, durante il XVIII Congresso Nazionale dell'Associazione Italiana per l'Orientamento (SIO), è stata intrapresa l'iniziativa della Carta-Memorandum dell'Orientamento e del Career Counseling per uno sviluppo dignitoso, inclusivo e sostenibile, in cui è stato chiesto ai soci e alle socie SIO di condividere proposte, auspici e preoccupazioni per quanto riguarda l'orientamento e il suo futuro. Da queste riflessioni sono state estratte sei aree tematiche su cui

l'orientamento dovrà concentrarsi nel prossimo futuro. Tali tematiche riguardano la necessità di implementare l'attuazione di programmi di orientamento all'interno di tutti i contesti formativi, la promozione di attività di orientamento che siano focalizzate sulla costruzione di futuri inclusivi e dignitosi, una serie di principi su cui la ricerca e la formazione in ambito di orientamento dovrebbe focalizzarsi, l'importanza di implementare interventi di orientamento, la necessità di sviluppare una buona valutazione dell'efficacia dei servizi di orientamento e il bisogno di ripensare alle modalità di formazione, accesso e attuazione degli specialisti in ambito di orientamento (Soresi et al., 2019).

Sulla base di questi spunti, è stata quindi redatta la Carta-Memorandum dell'Orientamento e del Career Counseling, indirizzata in particolare a tutti e tutte coloro, che essendo responsabili di progettazione professionale in tutti gli ambiti, hanno la responsabilità di ripensare a nuovi modelli, modalità e interventi in grado di rispondere alle richieste della società attuale, in modo da diventare agenti di cambiamento. La Carta-Memorandum è divisa in tre sezioni: la prima si occupa di stilare i principi circa la rilevanza sociale e scientifica dell'orientamento, la seconda di identificare le conoscenze e le competenze necessarie per la formazione efficace dei servizi di orientamento e la terza di identificare le linee guida di valutazione ed efficacia dei programmi e degli interventi di orientamento in modo che possano ritenersi di qualità. Sulla base delle linee guida riportate all'interno del documento, sarà quindi possibile ripensare a nuovi modelli di intervento che, basandosi su delle linee guida precise e stabilite, siano in grado di giungere ad una serie di obiettivi auspicabili. In questo modo sarà possibile accompagnare gli utenti verso la progettazione del proprio futuro, abbandonando del tutto visioni superficiali di orientamento, prestando maggiore attenzione alla natura ambientale e contestuale del lavoro e del futuro, assumendo allo stesso tempo un ruolo preventivo in grado di coinvolgere tutte le fasce della popolazione verso un lavoro dignitoso, favorendo delle nuove pratiche di orientamento in grado di far riflettere gli individui circa i cambiamenti avvenuti nel mondo e nel mercato del lavoro e, infine, stimolando l'avvio di nuove pratiche di formazione che prendano in considerazione anche le categorie più svantaggiate della popolazione, in primo luogo i giovani (Società Italiana per l'Orientamento & Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle scelte, 2019).

### 2.3.3. *Interventi di orientamento basati sul Life Design*

Sulla base della Carta-Memorandum e sui principi teorici e pratici del *Life Design* sono stati messi a punto e sviluppati numerosi interventi di orientamento che si pongono come obiettivo quello di «aiutare le persone a superare le nebbie del presente, a guardare al futuro che vorrebbero, ad aspirare in modo inclusivo e sostenibile, individuando le sfide da affrontare e le competenze che desiderano acquisire, anche al fine di ridurre il rischio di far dipendere il futuro massicciamente dal passato e dal presente e da una serie di determinismi personali e contestuali spesso inibenti.» (Soresi & Nota, 2020). Tali interventi acquisiscono spesso un fine preventivo, con l'obiettivo di stimolare consapevolezza e senso di responsabilità sociale e un processo di co-costruzione, e sono progettati in forma laboratoriale. La forma di laboratorio è vincente, in quanto racchiude in sé sia la componente formativa che esperienziale, permettendo agli individui di acquisire nuove prospettive e condividere le proprie idee con gli altri (*ivi*).

Il target principale di questi interventi sono le categorie che potrebbero riscontrare maggiormente difficoltà nella costruzione del loro futuro, e quindi le fasce più vulnerabili della popolazione. Ad esempio, l'orientamento basato sul *Life Design* ha dato prova di essere utile nell'orientamento di persone con storie di dipendenza. In particolare, basandosi su una serie di risorse positive, come la *career adaptability*, il coraggio e la speranza, si è riscontrato un aumento di livelli di soddisfazione per la propria vita nei processi di progettazione, permettendo di costruire il proprio futuro basandosi sui propri punti di forza. Inoltre, grazie alla dimensione contestuale presa in considerazione, tali interventi hanno permesso lo sviluppo di atteggiamenti positivi degli ambienti sociali e lavorativi verso questa categoria di persone in modo da facilitarne l'inserimento e l'inclusione (Di Maggio et al., 2019). Inoltre, è stato evidenziato anche il ruolo positivo di alcune dimensioni del *Life Design* per individui con storia di migrazione e, in particolare, per i rifugiati e gli immigrati che vivono nel paese ospitante. Nello specifico si è dimostrato come la presenza di *career adaptability* in questa categoria di persone, e quindi l'abilità di sapersi adattare ai cambiamenti e di adattarsi alle richieste improvvise del mondo del lavoro, aiuti le persone a rimanere positive circa le possibilità che possono incontrare nel loro contesto e ad avere una maggiore resilienza sulle sfide che dovranno affrontare, rendendole più motivate e in grado di progettare e, quindi, dotate di un maggior orientamento al futuro (Ginevra et al., 2021). Infine, numerosi interventi sono stati



indirizzati nei confronti dei giovani e degli adolescenti. In particolare, è possibile riferirsi al già citato programma “*Stay inclusive, Sustainable, Curious, Cosmopolitan, Aspirant, ecc.*” che ha l’obiettivo di unire, da un lato, i processi e le dimensioni utili per la progettazione del proprio futuro e, dall’altro, l’interesse verso obiettivi professionali in grado di promuovere la sostenibilità e l’inclusività. Ciò è possibile grazie ad un lavoro a ritroso, in cui si chiede agli individui di guardare al futuro, pensando agli obiettivi che si desidera raggiungere e alle sfide che si vuole fronteggiare, per poi costruire un piano di sviluppo su come sia possibile raggiungere questo scopo. Anticipando il proprio futuro gli individui sono in grado di comprendere quali competenze devono sviluppare, riuscendo contemporaneamente a sostituire una visione egoista del proprio futuro con una che prenda in considerazione il connubio delle proprie passioni e dei propri punti di forza con la costruzione di un futuro sostenibile ed inclusivo (Soresi & Nota, 2020).

Tutti questi interventi dimostrano la possibilità, per l’orientamento, di svolgere la propria funzione sociale non abbandonandosi alle richieste neoliberiste di massimo profitto e non lasciandosi scoraggiare dai problemi “impossibili” che caratterizzano il presente. Al contrario, invece, mostrano come sia attuabile la costruzione di una solida base per un futuro di qualità per tutti, partendo dalle scelte individuali che ognuno può compiere nel momento in cui si trova a progettare il proprio futuro.

## CAPITOLO 3

### STUDIO DI RICERCA IN UN GRUPPO DI ADOLESCENTI ITALIANI

#### 3.1 Introduzione e ipotesi di ricerca

Come si è avuto modo di approfondire precedentemente, negli ultimi trent'anni numerosi fenomeni strutturali ed internazionali hanno fatto sì che fosse resa evidente l'urgenza e la necessità per gli esperti e le esperte di orientamento di occuparsi non solo delle questioni della scelta professionale, ma anche di quelle dell'inclusione sociale e lavorativa e della sostenibilità. L'attualità è infatti caratterizzata da una serie di sfide che interessano la società, come ad esempio la disoccupazione dilagante, il precariato, la distribuzione non egualitaria della ricchezza, la globalizzazione e le nuove tecnologie (Santilli, 2019). Gli intensi flussi migratori, uniti all'invecchiamento della popolazione hanno profondamente modificato la manodopera delle società occidentali, le innovazioni tecnologiche e le minacce ambientali hanno messo a rischio numerosi settori di lavoro e le trasformazioni economiche dovute al neoliberismo hanno messo i mercati a dura prova. Queste emergenze hanno fatto sì che, i giovani che si devono inserire all'interno del mercato del lavoro si trovino davanti a degli ambienti frammentari, competitivi, ambigui e in continuo cambiamento, che possono portare ad ansia, preoccupazione e all'accettazione di lavori non dignitosi, per sé e per gli altri (Di Maggio et al., 2020).

Tutte queste problematiche sono state ulteriormente acuite dall'emergenza sanitaria legata al Sars-Cov2 e alla crisi economica ed energetica legata al recente conflitto in Ucraina. Alla luce di ciò, il presente e il prossimo futuro saranno caratterizzati da una grandissima incertezza, da complessità e dalla necessità di sapersi adattare a dei cambiamenti sempre più frequenti. Il futuro del pianeta, delle generazioni attuali e di quelle future potrà essere migliorato solo se i giovani saranno in grado di coinvolgere all'intero della progettazione del loro lavoro delle scelte meno concentrate su di sé e più sul benessere altrui e dell'ambiente. Per far questo, l'orientamento si trova davanti all'impossibilità di procedere unicamente tramite un matching tra professione e individuo e alla necessità di procedere, invece, tramite delle azioni personalizzate che possano aiutare le persone a far fronte alla complessità che caratterizza la post-modernità (Santilli et al., 2019).

Alla società sempre più frammentata che si prospetta, il *Life Design* risponde tramite la formazione di specialisti e specialiste e la creazione di interventi che siano in grado di dare valore alle opportunità e alle conclusioni originali, alle co-costruzioni delle storie di vita, trasmettendo alle persone e, in questo caso, ai giovani, dei valori e degli strumenti che possano aiutarli ad affrontare i cambiamenti in atto e alla narrazione delle loro traiettorie di vita (Soresi & Nota, 2020). Queste dimensioni sono l'ottimismo, la resilienza, la speranza, la riflessività, il pensiero critico, l'internalità, la decisionalità, la responsabilità, la prospettiva temporale e, una tra tutti, la *career adaptability*, una competenza utile per rispondere agli obiettivi di sviluppo e alla gestione dei cambiamenti presenti e futuri (Savickas, 2012). Inoltre, le difficoltà legate all'inclusione, alla sostenibilità, al lavoro dignitoso e alle profonde modifiche societarie, i cosiddetti *wicked problem*, richiedono, ad ogni persona, di considerare le responsabilità con cui progettano il futuro e con cui possono modificare e apportare dei cambiamenti. Il *Life Design* propone a tale fine di condurre gli individui nel considerare, nella progettazione del proprio futuro, gli obiettivi ONU elencati nell'agenda 2030 (Santilli et al., 2019).

Prendendo in considerazione quanto appena detto, la ricerca svolta si è posta come obiettivo quello di studiare come la dimensione della *career adaptability* possa svolgere un ruolo preventivo nei confronti delle difficoltà che i giovani dovranno affrontare e della promozione di una progettazione sostenibile ed inclusiva. In particolare, la *career adaptability* è stata messa in relazione con alcune dimensioni che sono considerate efficaci per tali sfide, come l'ottimismo, la speranza, la decisionalità, l'internalità, l'autodeterminazione e l'attivismo. Si è poi analizzato il ruolo delle preoccupazioni per un futuro di qualità su tematiche legate all'inclusività e alla sostenibilità (*wicked problem*), come mezzo efficace per predire la scelta di lavori che siano dignitosi per sé stessi, per gli altri e per l'ambiente e per predire la propensione all'attivismo nelle sue componenti cognitiva, emotiva e comportamentale (*ivi*).

### *3.1.1. Career adaptability e promozione di risorse positive per la progettazione professionale e per la soddisfazione di vita*

La dimensione della *career adaptability* è centrale nel paradigma teorico del *Life Design* e fa riferimento a tutte quelle risorse, atteggiamenti, strategie di coping e competenze che permettono una gestione adeguata e funzionale dei compiti di sviluppo e

dei cambiamenti. Gli individui che possiedono livelli elevati di questo costrutto sono in grado di autoregolarsi e di gestire proattivamente le richieste ambientali anche in base ai propri valori e ai propri bisogni. Permette, quindi, di partecipare al proprio ruolo lavorativo essendo in grado di rispondere alle richieste dovute ai cambiamenti del mondo professionale (Santilli et al., 2019). Savickas (2013) sottolinea come questa dimensione permetta di rispondere ai rapidi cambiamenti tecnologici, economici e sociali che caratterizzano il mercato contemporaneo, essendo utile soprattutto per quegli individui che si trovano in particolari fasi di transizione che richiedono elevati tassi di adattabilità, come quella dalla scuola al lavoro. All'interno della *career adaptability* sono presenti quattro sottodimensioni, ovvero *concern* (preoccupazione per il futuro), *control* (*sensò di controllo*), *curiosity* (curiosità) e *confidence* (fiducia).

Molti studi si sono occupati di indagare come la *career adaptability* sia in grado di promuovere delle risorse positive che aiutino gli individui nella progettazione professionale, in modo che questa sia il più serena possibile e in grado di rispondere ai cambiamenti (Di Maggio et al., 2021; Santilli et al., 2020, Ginevra et al., 2018, Öncel, 2014). Facciamo riferimento a risorse positive quali la resilienza, l'ottimismo, la speranza e la decisionalità. Inoltre, alcuni studi hanno sottolineato l'importanza di questo costrutto in momenti di transizione (Koen et al., 2012) e in persone con vulnerabilità (Di Maggio et al., 2019).

La *career adaptability* sembra, inoltre, essere correlata con la soddisfazione di vita, andando a stimolare la determinazione nel raggiungere gli obiettivi e la pianificazione (Santilli et al., 2014), l'abilità di far fronte alle sfide associate alle incertezze sociali e del mondo del lavoro (Santilli et al., 2020), il coraggio (Ginevra et al., 2017), la resilienza (Ginevra et al., 2017) e l'orientamento verso il futuro (Cabras & Mondo, 2017). Inoltre, sembra avere un ruolo importante anche nell'attivismo nei confronti di questioni legate all'ambiente e dell'inclusione, e quindi, nella percezione da parte degli studenti dell'importanza di una serie di questioni legate all'ingiustizia, alle discriminazioni e i diritti umani (Santilli et al., 2020; Lodi et al, 2019).

Con il presente studio di ricerca si è quindi voluto indagare la relazione esistente tra la *career adaptability* e alcune risorse positive in grado di promuovere una progettazione professionale funzionale per il proprio e altrui benessere.

*Hp1. In considerazione degli studi prima esposti, ci si aspettava di riscontrare differenze significative associate ai livelli di career adaptability (bassi vs alti) in diverse dimensioni oggetto di indagine. In particolare, ci si aspettava che i partecipanti con elevati livelli di career adaptability mostrassero allo stesso tempo anche elevati punteggi in atteggiamenti positivi che promuovono una progettazione professionale positiva (es. ottimismo, resilienza e prospettiva temporale), un maggiore attivismo e una maggiore soddisfazione per la propria vita.*

### *3.1.2. Preoccupazioni relative alle sostenibilità, Career Adaptability, Attivismo e lavoro dignitoso.*

Nel sistema socioeconomico che caratterizza la società attuale, sempre maggiori sono le preoccupazioni che gli individui possono provare nella progettazione del loro futuro. Il mondo del lavoro si configura, infatti, come contrassegnato da molteplici problematiche - dette anche *wicked problems* - di difficile risoluzione a causa della loro natura contraddittoria (Santilli et al., 2019). Si tratta, in particolare di problematiche relative a tematiche legate all'inclusività e alla sostenibilità, come la povertà, la crisi climatica, la pandemia causata dal Sars-Cov2, il precariato e le discriminazioni nei confronti delle minoranze. Le preoccupazioni relative a queste tematiche possono portare gli individui a sperimentare un senso di indignazione e frustrazione ma contemporaneamente, se affrontata in gruppo e insieme ad altre risorse e abilità positive come la career adaptability e la speranza, possono anche "attivare" gli individui a determinare dei cambiamenti politico-sociali (Attivismo) e a ricercare sempre più condizioni di vita e di lavoro dignitose a vantaggio del proprio sé ma anche degli altri (Soresi & Nota, 2020).

Con la presente ricerca si è voluto altresì indagare il ruolo predittivo delle preoccupazioni legate all'inclusione e alla sostenibilità, della career adaptability e della speranza sui livelli di attivismo e lavoro dignitoso.

*Hp2. La presenza negli individui di alti livelli di preoccupazione legate all'inclusione e alla sostenibilità, così come di career adaptability e di speranza predice maggiori livelli di attivismo e una maggior propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose.*

## 3.2. METODO

### 3.2.1. Partecipanti

La seguente ricerca ha coinvolto 38 studenti abruzzesi di età compresa tra i 17 e i 18 anni ( $M = 17.13$ ;  $DS = .34$ ), iscritti alla classe 4° di un Istituto Secondario di secondo grado in provincia di Chieti. In particolare, tutti i partecipanti frequentavano, al momento dello studio, lo stesso indirizzo presso il Liceo Scientifico di Ortona a Mare. Di questi, 24 erano femmine (63.2%) e 14 erano maschi (36.8%).

### 3.2.2. Materiali

A tutti e 38 i partecipanti è stato somministrato lo stesso protocollo, diviso in tre incontri, dal titolo “*Riflessioni, propositi ed orientamenti per progettare un futuro di qualità*”, contenente una serie di questionari self report progettati e sviluppati dai ricercatori e dalle ricercatrici del Laboratorio La.R.I.O.S. dell’Università degli Studi di Padova, di seguito riportati.

**Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile (Nota et al., 2020).** Lo strumento “*credenze emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile*” è formato da 78 item totali, suddivisi in tre parti, con lo scopo di indagare tre nuclei tematici principali:

1. Le credenze e i pensieri a proposito di diverse tematiche legate all’inclusione, ai diritti, alla sostenibilità, all’ecologia, alle discriminazioni dovute alla storia di migrazione, al genere, alla presenza di disabilità, ecc.
2. Le emozioni e gli stati d’animo sperimentati nel vivere specifici eventi o nel considerare degli aspetti riguardanti l’inclusione, i diritti, la sostenibilità e l’ecologia;
3. Le azioni e i comportamenti che si compiono a vantaggio dell’inclusione, dei diritti di tutte le persone, della sostenibilità, dell’ecologia e dell’ambiente

Gli item dello strumento sono valutati da una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5). Mentre nelle prime due sezioni, quindi quella riguardante le credenze e i pensieri e quella riguardante le emozioni e gli stati da animo il valore 1 corrisponde a “Per nulla in accordo” e 5 “Molto in accordo”; nella sezione che si occupa di indagare le azioni e i comportamenti il valore 1 corrisponde a “Mai” e il valore 5 corrisponde a “Sempre”. Lo

strumento si compone di 78 item totali, valutati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 a 5. Nelle prime due parti, il valore 1 corrisponde a “Per nulla in accordo” e 5 a “Molto in accordo”; mentre, nella terza parte, il valore 1 corrisponde a “Mai” e 5 a “Sempre”.

Le tre sezioni presenti nel questionario sono, inoltre, divise ulteriormente in due parti in quanto ognuna di esse va ad indagare due fattori; in particolare:

- a. Credenze su questioni associate all’inclusione, ai diritti, ecc., che comprende 15 item ( $\alpha = .60$ ), come, ad esempio: “Dobbiamo permettere a tutti di avere gli stessi diritti e doveri”;
- b. Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente, formato da 15 item ( $\alpha = .62$ ), come, ad esempio: “E’ importante che ognuno di noi si impegni in una gestione ecologica dei propri rifiuti”;
- c. Emozioni percepite in merito a questioni associate all’inclusione, ai diritti, ecc., che comprende 12 item ( $\alpha = .60$ ), come, ad esempio: “Mi sento indignato quando qualcuno viene trattato ingiustamente”;
- d. Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente, che è composto tra 12 item ( $\alpha = .60$ ), come ad esempio: “Mi sento triste in presenza di persone che trattano male gli animali.”;
- e. Azioni a vantaggio delle questioni associate all’inclusione, ai diritti, ecc., che fa riferimento a 12 item ( $\alpha = .83$ ), come ad esempio: “Acquistare nei negozi equo-solidali che garantiscono il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.”;
- f. Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente, che riguarda 12 item ( $\alpha = .79$ ), come ad esempio: “Utilizzare mezzi di trasporto pubblici, bici cittadine e altri mezzi di trasporto che salvaguardano, difendono l’ambiente”.

**ProSpera (Ginevra et al., 2018).** Lo strumento “*ProSpera*” è un questionario che ha come obiettivo quello di indagare cose che l’individuo potrebbe fare o pensare. In particolar modo, ha lo scopo di analizzare la propensione alla speranza e all’ottimismo. È composto da 22 item che richiedono al soggetto di esprimere la propria opinione su alcune affermazioni tramite una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5); dove per 1 si intende

“Mi descrive molto poco” e per 5 “Mi descrive moltissimo”. Lo strumento, quindi, è diviso in tre fattori:

1. Ottimismo: è composto da 11 item ( $\alpha = .95$ ), tra cui “Mi considero una persona che pensa in modo positivo”;
2. Speranza: è formato da 9 item ( $\alpha = .94$ ), tra cui “Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene”.

**Designing My Future (Di Maggio et al., 2016).** Lo strumento “*Designing My Future*” è un questionario che valuta sia la propensione all’orientamento al futuro sia la resilienza. Chiede ai partecipanti di esprimere il proprio parere circa alcune cose che le persone potrebbero fare o pensare, indicando quanto si ritengono descritti per ognuna. È formato da 19 item su cui l’individuo deve esprimere la propria opinione utilizzando una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5); dove per 1 si intende “Mi descrive molto poco” e per 5 “Mi descrive moltissimo”. Come accennato, il questionario si divide nella valutazione di due fattori:

1. Prospettiva temporale: questo fattore si riferisce a 11 item ( $\alpha = .94$ ), come ad esempio “Guardare avanti mi fa sentire pieno/a di energia”;
2. Resilienza: questo fattore fa riferimento a 8 item ( $\alpha = .89$ ), come ad esempio “Aver affrontato situazioni di stress mi ha reso una persona più forte”.

**Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale (Soresi & Nota, 2000).** Il questionario “*Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale*” ha come obiettivo quello di stimolare gli studenti nella riflessione del loro modo di porsi di fronte alle scelte scolastico-professionali che sono prossimi a compiere. È composto da 16 item, valutati su scala Likert a 7 punti (da 1 a 7), dove per 1 si intende “La frase descrive perfettamente la situazione attuale e il mio punto di vista (decisamente SÌ)” e per 7 “La frase non descrive per nulla la situazione attuale e il mio punto di vista (decisamente NO)”. Il questionario indaga tre dimensioni principali:

1. Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale ( $\alpha = .96$ ); questa dimensione è formata da 10 item ( $\alpha = .94$ ) come, ad esempio: “Sono soddisfatto/a delle decisioni che ho preso a proposito del mio futuro professionale”;



2. Internalità ( $\alpha = .77$ ); dimensione composta da 4 item, tra cui “Anche se cerco di mettere a fuoco cosa posso fare, succederà qualcosa che mi farà cambiare idea”;
3. Capacità di raccolta delle informazioni inerenti alla scelta ( $\alpha = .70$ ); questo fattore comprende 2 item, come ad esempio: “So come poter raccogliere le informazioni che mi servono”.

**Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo (Soresi & Nota, 2019).** Questo strumento è un questionario che si pone l'obiettivo di stimolare il partecipante a pensare al proprio futuro e alle scelte che dovrà compiere in maniera più altruistica e meno egoistica. Il questionario è formato 34 item, due per ognuno dei 17 proposti nell'agenda 2030 dell'ONU e chiede di valutare quanto ognuno partecipante ritiene che questi scenari futuri potranno influenzare la qualità della propria vita e le scelte formative e professionali che si andranno a compiere. La modalità di valutazione è tramite scala Likert a 5 punti da “Quasi per nulla” a “Moltissimo”. Il test, inoltre, valuta due fattori principali.

1. Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita ( $\alpha = .90$ ). Questo fattore è formato da 17 item, come, ad esempio: “In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ottenere concretamente un'equa distribuzione della ricchezza. Questo, il tema della riduzione del divario tra ricchi e poveri, potrebbe interessare anche il tuo futuro ed influenzare la qualità della vita di coloro che ti vivranno accanto?”.
2. Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali ( $\alpha = .88$ ). Questo fattore è formato d 17 item, come, ad esempio, “. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che migliorino le condizioni di salute, fisica e psicologica, delle persone, indipendentemente da dove vivono, dalla loro possibilità economiche, ecc. Il tema della promozione della salute quanto potrebbe interessare le tue scelte formative e lavorative future?”

**Pensiero sullo sviluppo e l'economia del futuro (Perry, 2005; adattamento italiano a cura di Spreso & Nota, 2020).** Lo strumento “*Pensieri sullo sviluppo e*

*l'economia del futuro*” è un questionario propone una serie di modelli di sviluppo economico e chiede ai partecipanti di valutare quanto, secondo loro, questi modelli possano essere adeguati e possano favorire o ostacolare il futuro inserimento lavorativo e la soddisfazione professionale. L'obiettivo di tale strumento è quello di portare gli individui a riflettere in maniera cosciente su una visione liberista dell'economia, in modo da non aderirci. Il questionario è formato da 11 item valutati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Considero quel modo di pensare molto inadeguato per il mio inserimento lavorativo e la mia realizzazione professionale” e per 5 si intende “Considero quel modo di pensare molto adeguato per il mio inserimento lavorativo e la mia realizzazione professionale”. Lo strumento è composto da due scale:

1. Tendenza al neoliberismo, ovvero la teoria economica che privilegia la deregolamentazione, la privatizzazione e la riduzione delle spese sociali. Questa scala è composta da 5 item ( $\alpha = .60$ ), tra cui: “Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale, si dovrebbero garantire guadagni maggiormente consistenti a coloro che hanno capacità di iniziativa e che lavorano con maggior impegno”;
2. Economia etico-sociale: la teoria economica che privilegia l'intervento dello Stato per un modello che sia equo e che possa garantire a tutti un futuro e una vita dignitosa. Questa scala è composta da 6 item ( $\alpha = .64$ ), tra cui: “Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe favorire maggiormente la presenza, nel mercato del lavoro, di supporti e servizi forniti dello stato”

**Attività professionali per il prossimo futuro (Santilli et al., 2018).** Il questionario “Attività professionali per il prossimo futuro” è uno strumento che ha l'obiettivo di analizzare l'interesse e le credenze di efficacia degli individui a proposito di una serie di attività lavorative strettamente legate ai temi dell'inclusività e della sostenibilità. In particolare, lo strumento è composto da due parti, ognuna delle quali è formata da 30 item: nella prima vengono analizzate le credenze di efficacia, nella seconda l'interesse. Gli item riguardanti le credenze di efficacia sono valutati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5) dove per 1 si intende “mi considero poco in grado di imparare a svolgere adeguatamente questa attività” e per 5 “mi considero molto in grado [di imparare a svolgere adeguatamente questa attività]”; gli item riguardanti il grado di interesse sono

valutati sempre su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5) dove per 1 si intende “sono poco interessato/a a svolgere questa attività” e per 5 “sono molto interessato/a svolgere questa attività”. Ognuna delle due scale dello strumento (credenze di efficacia e grado di interesse) è composta da altre 6 scale.

La dimensione “credenze di efficacia” chiede di rispondere alla domanda “Quanto ti consideri in grado di imparare a svolgere in modo adeguato le seguenti attività”, ed è divisa in:

1. Credenze di efficacia – Ambito ambientale ( $\alpha = .83$ ). “Promuovere il ricorso a fonti rinnovabili e pulite di energia”.
2. Credenze di efficacia – Ambito salute e benessere per tutti ( $\alpha = .88$ ). “Promuovere stili di vita salutare e favorire la prevenzione”.
3. Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile ( $\alpha = .87$ ). “Operare per favorire una più equa distribuzione della ricchezza”.
4. Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti ( $\alpha = .84$ ). “Potenziare le azioni umane tramite l’intelligenza artificiale”.
5. Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive ( $\alpha = .92$ ). “Migliorare le scuole e tutti i sistemi formativi ed educativi”.
6. Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo ( $\alpha = .82$ ). “Promuovere contesti urbani di qualità e stimolanti la partecipazione”.

La dimensione “grado di interesse” chiede di rispondere alla domanda: “Quanto ti piacerebbe svolgere queste attività?”, ed è divisa in:

7. Interesse – Ambito ambientale ( $\alpha = .80$ ). “Promuovere il ricorso a fonti rinnovabili e pulite di energia”.
8. Interesse – Ambito salute e benessere per tutti ( $\alpha = .89$ ). “Migliorare e innovare il sistema sanitario”.
9. Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile ( $\alpha = .88$ ). “Operare per favorire una più equa distribuzione della ricchezza”.
10. Interesse – Ambito nuove tecnologie per il benessere di tutti ( $\alpha = .86$ ). “Potenziare le azioni umane tramite l’intelligenza artificiale”.
11. Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive ( $\alpha = .91$ ). “Promuovere la sicurezza di tutti gli ambienti di vita”.

12. Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo ( $\alpha = .82$ ).  
“Rendere accessibili a tutti i beni culturali”.

**Questionario sull'autodeterminazione.** Lo strumento permette di misurare i livelli di autodeterminazione degli individui (fattore di secondo ordine;  $\alpha = .94$ ) ed è composto da 21 item, ognuno dei quali propone una frase o un pensiero inerente alla propria capacità di autodeterminarsi, pianificare il proprio futuro ed i propri obiettivi, avere consapevolezza di sé e dei propri punti di forza. Gli item sono valutati su una scala Likert a 10 punti, dove 1 sta per “la frase non descrive per niente il mio modo attuale di essere e pensare” e 10 indica che “la frase descrive tantissimo il mio modo attuale di essere e pensare” (es. “Penso di avere tutto ciò che serve per raggiungere i miei obiettivi”).

**Conoscenza dei diritti.** Lo strumento “*Conoscenza dei diritti*” è formato da 4 item ognuno dei quali propone una serie di statuti e convenzioni circa i diritti ( $\alpha = .60$ ). Gli item sono valutati su una scala Likert a 5 punti, da “No, non lo conosco” a “Sì, lo conosco proprio bene”. L’obiettivo è quello di esplorare quanto gli studenti e le studentesse siano informati sui diritti.

**I diritti degli studenti e delle studentesse.** Lo strumento “*I diritti degli studenti e delle studentesse*” è formato da 26 item ( $\alpha=.92$ ), come ad esempio “tutti gli studenti e le studentesse vengono trattati con rispetto ed equità”, volti a valutare quanto gli studenti percepiscono presenti o meno i propri diritti all’interno dell’istituto scolastico. Gli item sono valutati tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “per nulla” e per 5 si intende “moltissimo”.

**Senso di appartenenza.** Il questionario “*Senso di appartenenza*” ha come obiettivo quello di valutare la percezione di appartenenza dei partecipanti nel contesto scolastico, da parte degli insegnanti e a casa e in famiglia. È formato da 24 item, ognuno dei quali è valutato tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Fortemente in disaccordo” e 5 “Fortemente in accordo”. Lo strumento è quindi diviso in tre parti:

1. Appartenenza nella scuola ( $\alpha=.76$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza nel contesto scolastico in generale. Questa dimensione è composta da 5 item, tra cui “mi sento al sicuro nella mia scuola”;

2. Appartenenza nei confronti degli insegnanti ( $\alpha=.89$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza con gli insegnanti e con il personale scolastico. Questa dimensione è composta da 6 item, tra cui “nella mia scuola c’è almeno un insegnante o qualche adulto che ... si preoccupa per me”
3. Appartenenza nel contesto familiare ( $\alpha=.82$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza a casa e in famiglia. Questa dimensione è composta da 13 item, tra cui “mi sento molto legato alla mia famiglia”.

**Soddisfazione per la propria vita (Nota, in preparazione).** Lo strumento “*soddisfazione per la propria vita*” è composto da 11 item, ed ha come obiettivo quello di comprendere quanto il partecipante si senta soddisfatto di quello che fa, di quello che ha e di quello che è. Il questionario indaga tre dimensioni:

1. Soddisfazione di vita personale ( $\alpha = .91$ ). La dimensione è composta da 5 item, tra cui “Sono soddisfatto/a della mia vita”;
2. Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali ( $\alpha = .85$ ). La dimensione è composta da 3 item, tra cui “Se potessi cambierei, nei miei contesti di vita, le modalità con cui vengono trattate le persone”.
3. Soddisfazione di vita legata a dinamiche ambientali ( $\alpha = .85$ ). La dimensione è composta da 3 item, tra cui “Sono soddisfatto/a di come nei miei contesti di vita si rispetta la natura e la biodiversità”.

**Career Adapt-abilities Inventory (Soresi et al., 2012).** Lo strumento “*Career Adapt-abilities Inventory*” è uno strumento che ha l’obiettivo di analizzare le capacità e le modalità degli individui nell’adattarsi ai cambiamenti formativi e lavorativi. È formato da 24 item, che corrispondono a 24 abilità. Al soggetto viene richiesto di valutare quanto ritiene di possedere questa abilità tramite una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Posseggo molto poco questa capacità” e per 5 “Posseggo moltissimo questa capacità”. Gli item si riferiscono alle quattro dimensioni del costrutto della career adaptability, ovvero:

1. Concern ( $\alpha = .82$ ), che si riferisce alla tendenza nel preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e alla pianificazione delle tappe e delle scelte da compiere per raggiungere i propri obiettivi. Questa dimensione è formata da 6 item, tra cui “Riflettere sul mio futuro”;

2. Control ( $\alpha = .66$ ), che fa riferimento alla tendenza a perseverare nel raggiungimento dei propri obiettivi e all'assunzione di responsabilità nelle decisioni che si prendono quando si progetta il proprio futuro. Questa dimensione è costituita da 6 item, tra cui: "Programmare come raggiungere i miei obiettivi";
3. Curiosity ( $\alpha = .76$ ), che si riferisce all'interesse e alla curiosità per le novità e per le transizioni che avvengono e che possono far acquisire nuove conoscenze su sé e sul mondo. È formata da 6 item, tra cui "Esplorare il mio ambiente di vita";
4. Confidence ( $\alpha = .73$ ), che fa riferimento alla propensione per la fiducia in sé stessi e per le proprie capacità nel far fronte agli ostacoli che si possono presentare lungo il percorso. Si costituisce di 6 item, tra cui "Migliorare le mie abilità"

**Cosa si potrebbe dire di me (Soresi, 2018).** Lo strumento "cosa si potrebbe dire di me" è un questionario che chiede ai partecipanti di specificare quanto si sentano descritti dalle affermazioni presentate. È formato da 12 item, misurati tramite una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per uno si intende "No, di me non si può certamente pensare così" e per 5 "Sì, di me si può certamente pensare così". Il questionario è formato da due dimensioni:

1. Attenzione al futuro ( $\alpha = .71$ ). Questa dimensione è formata da 6 item, tra cui: "[Sono una persona] che pensa molto a ciò che ha fatto e ciò che potrà fare ancora";
2. Attenzione agli altri ( $\alpha = .77$ ). Questa dimensione è formata da 6 item, tra cui: "[Sono una persona] che ha bisogno di pensare molto sulle cose perché sa che troppo spesso le apparenze ingannano".

**Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare (Di Maggio et al. in press).** Questo strumento è un questionario che ha come obiettivo quello di analizzare quanto i partecipanti percepiscano l'importanza di una serie di questioni legate all'ingiustizia, alle discriminazioni e i diritti umani. È formato da 18 item, ed è richiesto agli individui di specificare quanto si sentano descritti da ognuno di essi tramite

scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “La frase mi descrive molto poco” e per 5 “La frase mi descrive moltissimo”. È formato da tre dimensioni

1. Dimensione cognitiva ( $\alpha = .92$ ), formato da 6 item, tra cui: “Per me è importante e interessante analizzare e riflettere su ingiustizie, minacce all’ambiente o alle persone, alle loro dignità, ecc.)”;
2. Dimensione emotiva ( $\alpha = .75$ ), formato da 6 item, tra cui “Mi capita di provare disagio quando assisto all’indifferenza verso i soprusi, le violenze e le prepotenze”;
3. Dimensione comportamentale ( $\alpha = .84$ ), formato da 6 item, tra cui “Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o manifestare a favore di qualcosa”.

**Lavori e posti di lavoro (Nota et al., 2020).** Lo strumento “lavori e posti di lavoro” è un questionario formato da 16 item ( $\alpha = .74$ ), che si focalizzano sull’analizzare il modo in cui i partecipanti percepiscono il mondo del lavoro e l’importanza che vorranno dedicargli nel futuro. Gli item sono misurati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Decisamente NO, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e per 5 “Decisamente SI, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”. Un esempio di item è “Il lavoro deve essere considerato la cosa più importante della vita”.

**Pre-occupazioni per un futuro di qualità (Soresi & Nota, in preparazione).** Questo strumento è un questionario che ha come obiettivo quello di valutare quanto i partecipanti siano preoccupati riguardo tematiche legate alla sostenibilità e all’inclusione ( $\alpha = .31$ ). È formato da 32 item su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5) dove per 1 si intende “non mi preoccupa per nulla” e per 5 “mi preoccupa tantissimo”. Lo strumento valuta due dimensioni di preoccupazione:

1. Preoccupazioni relative alle questioni legate all’inclusione, ai diritti umani, all’economia e al lavoro ( $\alpha = .82$ ). Questa dimensione è formata da 19 item, tra cui “[Quanto spesso ti capita di essere veramente preoccupato/a a proposito del fatto:] che in futuro aumenteranno le ingiustizie e le disuguaglianze”;
2. Preoccupazioni relative all’ambiente e alle risorse naturali ( $\alpha = .82$ ). questa dimensione è formata da 13 item, tra cui: “[Quanto spesso ti capita di essere

veramente preoccupato/a a proposito del fatto:] che le risorse naturali si esauriranno a causa di uno sfruttamento eccessivo”.

**Per stare dalla parte giusta pensando al futuro (a cura del La.R.I.O.S., Università di Padova, 2021).** Questo strumento è un questionario che ha come obiettivo quello di far riflettere i partecipanti su una serie di sfide legate ai diritti umani, all’economia e all’ambiente. È formato da 15 item, ognuno dei quali riguarda una diversa problematica, e viene richiesto ai partecipanti di indicare quanto ritengono questa problematica potrà interessare il proprio futuro e quello dei propri cari ( $\alpha = .92$ ), il proprio paese o la propria Regione ( $\alpha = .89$ ), l’Italia ( $\alpha = .90$ ), l’Europa ( $\alpha = .89$ ), altri continenti ( $\alpha = .90$ ). Gli item vengono indagati tramite scala Likert a 5 punti (d 1 a 5) dove per 1 si intende “Per nulla” e per 5 si intende “Moltissimo”. Un esempio di item è “la disoccupazione tenderà ad aumentare ancora di più. Questo problema secondo te riguarderà anche... 1. Il tuo futuro e quello dei tuoi cari; 2. Il tuo paese o la tua Regione; 3. L’Italia; 4. L’Europa; 5. Altri continenti.”

### 3.2.3. Procedura

Lo studio di ricerca è stato realizzato grazie alla partecipazione degli studenti di due classi 4° del Liceo Scientifico Alessandro Volta di Ortona a Mare, in provincia di Chieti in Abruzzo. Nella progettazione dell’intervento, per prima cosa, è stata contattata la dirigente scolastica tramite e-mail, e le sono state descritte le finalità, gli obiettivi principali, le tempistiche e le metodologie utilizzate nel progetto di orientamento professionale proposto. Una volta averne ricevuto il consenso si sono messi a punto e raccolti i consensi informati degli studenti (se maggiorenni) e dei loro genitori (se minorenni), in quanto la scuola li richiedeva.

Successivamente, grazie alla collaborazione di alcuni docenti del liceo, è stato possibile organizzare gli interventi e fissarne le date. In particolar modo, il progetto si è articolato in tre incontri in presenza all’interno della scuola, ognuno della durata di due ore. Gli incontri sono stati preceduti da un’introduzione in cui si sono presentati agli studenti gli obiettivi dello studio e le tempistiche, richiedendone il consenso e sottolineando la possibilità di ritirarsi in qualsiasi momento. I primi due incontri si sono svolti a distanza di due settimane l’uno dall’altro mentre il terzo, di follow up, a distanza di tre mesi. Durante il primo incontro si è fatto visionare agli studenti un breve video



focalizzato sulle motivazioni alle basi dell'intervento e sulla presentazione delle nuove sfide e ostacoli che i partecipanti potrebbero trovarsi davanti nella loro progettazione del loro futuro professionale. Si è poi proceduto con la somministrazione degli strumenti precedentemente elencati, utilizzando nel primo incontro un formato cartaceo e poi, con l'approvazione dei professori, la piattaforma online di Google Moduli. Al termine del progetto, i partecipanti hanno ricevuto una relazione personalizzata che riportava gli obiettivi dell'Agenda 2030 a cui hanno rivolto maggior interesse, le abilità e le capacità che possiedono nell'affrontare una realtà lavorativa complessa, gli strumenti che possiedono per costruire i loro obiettivi e i loro livelli di ottimismo, speranza, prospettiva temporale e resilienza, tutti emersi dai risultati dei questionari somministrati.

### **3.3. Risultati**

#### *3.3.1. Analisi preliminari*

Dalle analisi preliminari di correlazione effettuate sulle dimensioni prese in considerazione, sono emerse un insieme di correlazioni statisticamente significative in sintonia con diversi studi di ricerca (Di Maggio et al., 20218; Santilli et al., 2020, Ginevra et al., 201, Di Maggio et al., 2019, Öncel, 2014, Koen et al., 2012).

Dalla Tabella 1 è possibile notare che tutte le quattro dimensioni della Career Adaptability (concern, control, curiosity e confidence) correlano con diversi costrutti presi in esame. La tendenza a prendersi cura del proprio futuro (concern), la tendenza a perseverare nel raggiungere i propri obiettivi (control), la curiosità verso i cambiamenti e le transizioni che avvengono e la fiducia nelle proprie capacità di far fronte a ciò che accadrà (confidence), correlano infatti in modo positivo e significativo con le dimensioni ottimismo e speranza, con le dimensioni prospettiva temporale e resilienza, con le dimensioni decisionalità e internalità. La dimensione concern correla in maniera positiva con la capacità di raccolta delle informazioni mentre quella control correla negativamente con la propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita. Inoltre, è stata trovata un'ulteriore correlazione positiva e significativa tra tutte e quattro le dimensioni della Career Adaptability e l'autodeterminazione dell'individuo, il senso di appartenenza che gli studenti provano nei confronti della scuola e la soddisfazione si vita personale. Infine, le dimensioni control e

concern sembrano correlare positivamente con le dimensioni cognitiva ed emotiva dell'attivismo.

Per quanto riguarda le preoccupazioni per un futuro di qualità legato ad uno sviluppo inclusivo e sostenibile, le analisi hanno mostrato una correlazione positiva e significativa con la dimensione cognitiva e comportamentale dell'attivismo e con il lavoro dignitoso. Inoltre, le analisi condotte hanno evidenziato delle correlazioni positive e significative tra le preoccupazioni per un futuro di qualità e le credenze su questioni associate alla sostenibilità all'ecologia e all'ambiente. Correlazioni significative e negative sono invece presenti tra le preoccupazioni per un futuro di qualità, la soddisfazione di vita legate all'ambiente e la soddisfazione di vita legate a dinamiche sociali.

Tabella 1 Correlazioni per tutte le dimensioni prese in esame

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	1																											
2	.414	1																										
3	.387	.435	1																									
4	.389	.338	.558	1																								
5	.400	.205	.017	.386	1																							
6	.223	-.039	-.039	.115	.386	1																						
7	-.099	-.209	-.157	-.119	-.026	.182	1																					
8	-.048	.004	-.087	-.013	-.060	.285	.090	1																				
9	.049	.029	-.261	-.081	-.086	.235	.205	.749	1																			
10	.050	.029	-.081	-.063	-.086	.189	.070	.598	.417	1																		
11	.092	.120	.063	.221	.187	.189	.177	.688	.620	.688	1																	
12	-.044	-.044	-.207	-.187	-.045	.024	-.211	.443	.595	.429	.433	1																
13	-.120	-.124	-.088	-.158	-.042	-.021	.049	-.226	.461	.426	.460	.507	1															
14	-.133	-.215	-.088	-.045	-.042	-.124	.078	-.129	-.305	-.268	-.257	-.152	.044	1														
15	.081	-.086	-.031	.081	-.053	.173	.124	-.104	.038	-.184	-.069	.163	.220	.176	1													
16	-.288	-.081	.051	.091	.076	.124	.261	.292	.317	.243	.203	.065	.065	.176	.220	1												
17	.138	.051	.091	.076	.124	.124	.094	.100	-.096	-.296	-.142	.383	.042	.333	.675	.203	1											
18	.144	-.045	.076	.150	.150	.100	.123	.132	-.064	-.142	-.096	.211	.042	.136	.211	.042	.383	1										
19	-.208	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	.210	1									
20	-.384	-.274	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	-.284	1								
21	.187	.073	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	.187	1							
22	-.010	-.189	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	.128	1						
23	-.108	-.002	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	.294	1					
24	.055	-.060	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	.141	1				
25	-.220	.230	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	.281	1		
26	-.480	-.291	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	.029	1



1. Credenze su questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc. *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 2. Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 3. Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc. *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 4. Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 5. Azioni a vantaggio delle questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc., *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 6. Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente *Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile* 7. Ottimismo *Pro.Spera* 8. Speranza *Pro.Spera* 9. Prospettiva temporale *Designing My Future* 10. Resilienza *Designing My Future* 11. Decisionalità *Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale* 12. Internalità *Decisionalità Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale* 13. Capacità di raccolta delle informazioni inerenti alla scelta *Decisionalità Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale* 14. Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita *Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo* 15. Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali *Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo* 16. Economia etico-sociale *Pensiero sullo sviluppo e l'economia del futuro* 17. Tendenza al neoliberalismo *Pensiero sullo sviluppo e l'economia del futuro* 18. Credenze di efficacia – Ambito ambientale *Attività professionali per il prossimo futuro* 19. Credenze di efficacia – Ambito salute e benessere per tutti *Attività professionali per il prossimo futuro* 20. Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile *Attività professionali per il prossimo futuro* 21. Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti *Attività professionali per il prossimo futuro* 22. Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive *Attività professionali per il prossimo futuro* 23. Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo *Attività professionali per il prossimo futuro* 24. Interesse – Ambito ambientale *Attività professionali per il prossimo futuro* 25. Interesse – Ambito salute e benessere per tutti

*Attività professionali per il prossimo futuro* 26. Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile *Attività professionali per il prossimo futuro* 27. Interesse – Ambito nuove tecnologie per il benessere di tutti *Attività professionali per il prossimo futuro* 28. Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive *Attività professionali per il prossimo futuro* 29. Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo *Attività professionali per il prossimo futuro* 30. Autodeterminazione *Questionario sull'autodeterminazione* 31. Conoscenza dei diritti *Conoscenza dei diritti* 32. Appartenenza nella scuola *Senso di appartenenza* 33. Appartenenza nei confronti degli insegnanti *Senso di appartenenza* 34. Appartenenza nel contesto familiare *Senso di appartenenza* 35. Soddisfazione di vita personale *Soddisfazione per la propria vita* 36. Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali *Soddisfazione per la propria vita* 37. Soddisfazione di vita legata a dinamiche ambientali *Soddisfazione per la propria vita* 38. Concern *Career Adapt-abilities Inventory* 39. Control *Career Adapt-abilities Inventory* 40. Curiosity *Career Adapt-abilities Inventory* 41. Confidence *Career Adapt-abilities Inventory* 42. Attenzione agli altri *Cosa si potrebbe dire di me* 43. Attenzione al futuro *Cosa si potrebbe dire di me* 44. Dimensione cognitiva *Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare* 45. Dimensione emotiva *Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare* 46. Dimensione comportamentale *Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare* 47. Lavori e posti di lavoro *Lavori e posti di lavoro* 48. Pre-occupazioni per un futuro di qualità *Pre-occupazioni per un futuro di qualità* 49. Preoccupazione per il futuro proprio e dei propri cari *Per stare dalla parte giusta pensando al futuro* 50. Preoccupazione per il futuro del proprio paese e della propria Regione *Per stare dalla parte giusta pensando al futuro* 51. Preoccupazione per il futuro dell'Italia *Per stare dalla parte giusta pensando al futuro* 52. Preoccupazione per il futuro dell'Europa *Per stare dalla parte giusta pensando al futuro* 53. Preoccupazione per il futuro di altri continenti *Per stare dalla parte giusta pensando al futuro*

### 3.3.2 Analisi della varianza

Per verificare la prima ipotesi di ricerca, ovvero che vi fossero differenze significative associate ai livelli di career adaptability, misurata mediante lo strumento “*Career Adapt-abilities Inventory*” (l’intero gruppo di partecipanti è stato suddiviso in base alla mediana in due gruppi, alta vs bassa career adaptability) tutti i costrutti presi in esame sono stati sottoposti ad una analisi della Varianza. L’analisi condotta ha messo in evidenza i seguenti effetti significativi:

- Componente cognitiva dell’attivismo, misurato mediante il questionario “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare*” [F(1,35) = 8.23;  $p = .007$ ];
- Componente emotiva dell’attivismo, misurato mediante il questionario “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare*” [F(1,35) = 6.63;  $p = .014$ ]
- Componente comportamentale dell’attivismo, misurato mediante il questionario “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare*” [F(1,35) = 4,27;  $p = .046$ ]
- Ottimismo, misurato mediante il questionario “*ProSpera*” [F(1,35) = 5.60;  $p = .024$ ]
- Speranza, misurato mediante il questionario “*ProSpera*” [F(1,35) = 7.68;  $p = .009$ ]
- Prospettiva temporale, misurato mediante il questionario “*Designing my future*” [F(1,35) = 14.70;  $p = .001$ ]
- Resilienza, misurato mediante il questionario “*Designing my future*” [F(1,35) = 7.63;  $p = .009$ ]
- Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale, misurato mediante il questionario “*Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale*” [F(1,35) = 7.88;  $p = .008$ ]
- Internalità, misurato mediante il questionario “*Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale*” [F(1,35) = 5.84;  $p = .021$ ]
- Autodeterminazione, misurato mediante “*Questionario sull’autodeterminazione*” [F(1,35) = 12.93;  $p = .001$ ]

- Soddisfazione di vita personale, misurato mediante il questionario “*Soddisfazione per la propria vita*” [ $F(1,35) = 5.81; p = .021$ ]

Come si può evincere dalla Tabella 2, è emerso che, in particolare, gli studenti che hanno mostrato livelli più alti nella dimensione di *Career Adaptability* sono gli stessi che possiedono maggiori livelli di attivismo, sia per quanto riguarda la componente cognitiva, sia per quanto riguarda la componente emotiva, sia per quanto riguarda la componente comportamentale del costrutto. Allo stesso tempo, mostrano livelli più alti di ottimismo e di speranza, di resilienza e prospettiva temporale, di decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale, di internalità, di autodeterminazione e di soddisfazione di vita personale. Al contrario, gli studenti in cui si è rilevato un minore livello di *Career Adaptability*, mostrano punteggi minori in tutte le dimensioni appena elencate.

Tabella 2. Medie e DS per alta e bassa adaptability in tutte le dimensioni oggetto di indagine

Dimensioni	Bassa career adaptability		Alta career adaptability	
	M	DS	M	DS
Attenzione agli altri	42,12	6,45	46,25	5,92
Attenzione al futuro	24,71	4,33	24,67	4,67
Componente cognitiva dell'attivismo	16,47	4,58	21,35	5,59
Componente emotiva dell'attivismo	13,17	2,96	15,85	3,30
Componente comportamentale dell'attivismo	8,65	2,12	11,30	4,91
Lavoro dignitoso	30,18	4,53	30,80	5,25
Preoccupazioni per un futuro di qualità	87,13	16,96	93,05	28,00
Preoccupazione per il futuro proprio e dei propri cari	44,67	10,97	41,30	12,81
Preoccupazione per il futuro del proprio paese e della propria Regione	48,47	8,24	47,80	10,51
Preoccupazione per il futuro dell'Italia	55,00	8,65	52,10	10,83
Preoccupazione per il futuro dell'Europa	54,07	8,13	50,75	10,58
Preoccupazione per il futuro di altri continenti	57,07	10,15	59,10	9,27



Credenze su questioni associate all'inclusione e ai diritti	61,06	4,40	62,30	5,64
Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia e all'ambiente	43,65	4,90	44,30	4,22
Emozioni su questioni associate all'inclusione e ai diritti	42,42	11,64	42,15	4,44
Emozioni su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia e all'ambiente	44,59	7,09	45,65	6,14
Azioni su questioni associate all'inclusione e ai diritti	22,29	7,51	24,05	8,43
Azioni su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia e all'ambiente	28,71	7,79	28,75	4,81
Ottimismo	12,35	5,72	16,95	6,03
Speranza	24,88	7,49	32,30	8,41
Prospettiva Temporale	32,53	10,12	44,10	8,23
Resilienza	23,76	8,08	29,75	4,95
Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale	32,41	14,64	47,30	17,20
Internalità	18,94	3,85	22,45	4,82
Capacità di raccolta delle informazioni inerenti alla scelta	6,41	2,69	7,30	3,44
Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita	51,82	9,89	47,70	10,77
Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali	37,47	11,02	35,00	7,72
Economia etico-sociale	15,47	3,12	17,30	3,42
Tendenza al neoliberismo	16,88	3,10	17,15	2,43
Credenze di efficacia – Ambito ambientale	12,47	3,57	10,70	4,29
Credenze di efficacia – Ambito salute e benessere per tutti	13,71	3,93	14,20	5,65

Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile	12,35	3,71	10,95	4,87
Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti	13,88	4,09	11,90	4,56
Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive	13,59	3,63	12,20	5,36
Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo	13,47	4,30	12,25	5,51
Interesse – Ambito ambientale	11,00	4,80	8,85	2,60
Interesse – Ambito salute e benessere per tutti	12,65	4,74	13,65	5,80
Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile	11,58	5,34	9,80	4,50
Interesse – Ambito nuove tecnologie per il benessere di tutti	12,76	4,83	9,85	4,22
Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive	12,76	4,55	12,90	5,35
Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo	11,71	4,83	10,20	5,60
Autodeterminazione	132,00	34,91	165,55	21,15
Conoscenza dei diritti	6,24	1,48	6,75	1,74
Appartenenza nella scuola	15,70	4,09	18,10	3,99
Appartenenza con gli insegnanti	23,71	4,07	26,00	5,24
Appartenenza nel contesto familiare	53,00	8,15	55,50	7,80
Soddisfazione di vita personale	18,65	8,37	24,80	7,15
Soddisfazione di vita legate a dinamiche sociali	12,24	4,56	13,05	4,83
Soddisfazione di vita legate all'ambiente	10,41	2,35	11,10	4,97

### 3.3.3 Analisi di regressione lineare

Con l'obiettivo di verificare il ruolo predittivo delle preoccupazioni legate ai temi dell'inclusione e della sostenibilità, dalla career adaptability e della speranza sui livelli di attivismo e sulla propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose sono state condotte due diverse regressioni lineari.

Dalle analisi di regressione condotte è emerso che il primo modello testato, nel quale tutte le variabili esogene oggetto di indagine sono state considerate predittive dei livelli di attivismo, è risultato essere significativo con un  $R^2 = .28$ ;  $p = .015$ . Inoltre, come si evince in tabelle 3 solo i livelli di preoccupazioni legate alle tematiche relative all'inclusione e alla sostenibilità (preoccupazioni per un futuro di qualità) sembrano predire in maniera significativa e positiva i livelli di attivismo.

Risultati simili sono stati ottenuti anche per il secondo modello di regressione testato, dove tutte le variabili esogene sono state considerate predittive dei livelli di propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose. Nello specifico, come si evince in tabella 4, anche se il modello testato non è risultato essere significativo ( $R^2 = .19$ ;  $p = .079$ ), solo i livelli di preoccupazione per le questioni relative all'inclusione e alla sostenibilità (preoccupazioni per un futuro di qualità) sembrano predire in maniera positiva la propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose.

*Tabella 3 – Modello di regressione delle variabili esogene (preoccupazioni, career adaptability e speranza) sui livelli di attivismo*

	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Career Adaptability	.346	.411	1.733	.093
Speranza	-.085	-.066	-.279	.782
Preoccupazioni per un futuro di qualità	.164	.338	2.105	.043

*Tabella 4 – Modello di regressione delle variabili esogene (preoccupazioni, career adaptability e speranza) sulla propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose.*

	<i>B</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Career Adaptability	-.027	-.077	-.305	.762
Speranza	.049	.091	.363	.719
Preoccupazioni per un futuro di qualità	.091	.456	2.676	.012

### 3.4 Discussioni

Alla luce del futuro minaccioso e delle preoccupazioni che i giovani provano nei confronti delle sfide che si troveranno ad affrontare, l'orientamento, oggi più che mai, ha la responsabilità di occuparsi non solo di un semplice *matching* tra la persona e la sua professione, ma anche di tutte le difficoltà che possono generare ansia e stress. È quindi chiamato ad abbandonare una visione riduttiva, che lo aveva caratterizzato precedentemente, per abbracciare un approccio più ampio che prenda in considerazione, da un lato, tutte le risorse che l'individuo può utilizzare per facilitare la propria narrazione di vita e le proprie scelte future e, dall'altro, le nuove emergenze del mondo, riguardanti l'inclusione e la sostenibilità, meglio specificate all'interno dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Soresi & Nota, 2020).

Lo studio sperimentale proposto è nato proprio da queste necessità, ed è stato condotto con l'obiettivo di verificare le due ipotesi di ricerca esplicate precedentemente. In particolare, la prima ipotesi si è posta il fine di analizzare la presenza di differenze significative associate ai livelli di percezione di *career adaptability*. Si è infatti ipotizzato che gli individui con maggiore *career adaptability* mostrassero allo stesso tempo anche elevanti punteggi in diverse dimensioni positive per la progettazione professionale, di attivismo e di soddisfazione di vita (*Hp1*). La seconda ipotesi si è invece focalizzata sul dimostrare che le preoccupazioni relative alle questioni legate all'inclusione e alla sostenibilità, così come la *career adaptability* e la speranza, siano in grado di predire maggiori livelli di attivismo e una maggiore propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose (*Hp2*).

Per quanto riguarda la prima ipotesi di ricerca, le analisi condotte hanno riscontrato una differenza significativa tra i livelli di percezione di *career adaptability* (misurata tramite lo strumento "*Career Adapt-abilities Inventory*") e numerosi costrutti. L'intero gruppo di partecipanti è stato, infatti, suddiviso in base alla mediana in due gruppi (alta vs bassa *career adaptability*) ed è stata condotta un'analisi della Varianza. Da questa risulta come individui con un livello più alto di percezione di *career adaptability* sono gli stessi con livelli più alti in numerose risorse positive per la progettazione professionale, come l'ottimismo, la speranza, la prospettiva temporale, la resilienza, la decisionalità, l'internalità e l'autodeterminazione. Questo è in accordo con

numerosi studi di ricerca che, in precedenza, avevano sottolineato come gli individui che possiedono le risorse necessarie per gestire in maniera adeguata i cambiamenti e i compiti di sviluppo, possiedono anche le risorse utili per una progettazione professionale di qualità, serena e in grado di rispondere alle richieste ambientali (Di Maggio et al., 2021; Santilli et al., 2020, Ginevra et al., 2018; Öncel, 2014). Gli individui con una maggiore *career adaptability* quindi, hanno un maggior orientamento verso il futuro, pianificano con più costanza i propri obiettivi, hanno una maggiore capacità di affrontare le situazioni difficili, uno stato motivazionale positivo nel raggiungimento degli scopi futuri, una visione ottimistica del futuro e sono più in grado di prendere decisioni. Al contrario, una minore *career adaptability* è associata alla presenza di minori di risorse per una progettazione serena e di qualità.

Inoltre, dall'analisi della Varianza, è emersa la presenza di differenze significative anche tra i livelli di percezione di *career adaptability* e soddisfazione nei confronti della propria vita personale (costruito misurato tramite lo strumento “*Soddisfazione per la propria vita*”). Quest'ultima è una componente cognitiva del benessere e può essere definita come un giudizio nei confronti della propria vita, in cui gli individui ritengono il proprio vissuto di qualità su una base di alcuni criteri ritenuti importanti, come la famiglia, la salute ed il lavoro (Pavot & Diener, 1993). In accordo con numerosi studi (Ginevra et al., 2017; Ginevra et al., 2017; Cabras & Mondo, 2017), infatti, gli studenti che ritengono di avere controllo sul proprio percorso e sul proprio futuro hanno più possibilità di raggiungere i propri obiettivi e avere una maggiore soddisfazione. La soddisfazione nei confronti della propria vita risulta essere, invece, meno presente negli individui che sentono meno controllo nei confronti del proprio futuro professionale e hanno quindi livelli più bassi di *career adaptability*.

Dalle ricerche effettuate sono risultate anche differenze significative tra i livelli di percezione di *career adaptability* e l'attivismo su questioni sostenibili e inclusive, nei suoi tre livelli, cognitivo, emotivo e comportamentale, misurato mediante il questionario “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare*”. Tramite l'analisi della Varianza è infatti risultato che gli individui che si sentono maggiormente capaci di autoregolarsi e gestire proattivamente le sfide del contesto sono gli stessi che percepiscono l'importanza di una serie di questioni legate all'ingiustizia, alle discriminazioni e i diritti umani e che agiscono proattivamente per il cambiamento.

Questo dipende, probabilmente, dal fatto che, come suggeriscono Porfeli e Savickas (2012) gli studenti che più degli altri si sentono capaci di agire nei confronti del proprio futuro e di affrontare le richieste dell'ambiente e i compiti di sviluppo sono gli stessi maggiormente in grado di mettere in atto risposte adattive che permettono di cambiare le condizioni in cui si trovano. Tale risultato è conforme con altri studi che suggeriscono l'importanza della *career adaptability* e, in generale, dell'approccio del *Life Design*, nei confronti dell'attivismo per un mondo più inclusivo e sostenibile (Santilli et al., 2020; Santilli et al., 3029). Alla luce di ciò, la prima ipotesi di ricerca è stata confermata in tutte le sue parti.

Per verificare la seconda ipotesi di ricerca, ovvero che le preoccupazioni relative alle questioni legate all'inclusione e alla sostenibilità (indagate con lo strumento "*Preoccupazioni per un futuro di qualità*"), così come la *career adaptability* e la speranza, siano in grado di predire maggiori livelli di attivismo e una maggiore propensione a ricercare condizioni di lavoro dignitose (*Hp2*) si è proceduto con due analisi di Regressione Lineare.

La prima analisi di Regressione Lineare si è focalizzata sull'analizzare il ruolo predittivo delle preoccupazioni, della *career adaptability* e della speranza, nei confronti dell'attivismo. Le analisi hanno messo in evidenza che, nonostante il modello risulti significativo, solo i livelli di preoccupazioni relative alle questioni legate all'inclusione e alla sostenibilità sono risultate essere dei predittori positivi e significativi dei livelli di attivismo. Gli individui che si preoccupano maggiormente per le questioni legate alla sostenibilità e all'inclusione sono gli stessi che mostrano maggiori tassi di attivismo, sia nella sua dimensione cognitiva, e quindi nel riflettere maggiormente su problemi legati ad inclusione e a sostenibilità, sia nella sua dimensione emotiva, quindi nel provare disagio per questi problemi, sia nella sua dimensione comportamentale, quindi nell'agire attivamente per il cambiamento. Questi risultati potrebbero essere spiegati dal fatto che gli studenti maggiormente allarmati a riflettere sui suddetti problemi riescono maggiormente a riconoscere l'importanza e l'urgenza di agire tempestivamente per favorire un cambiamento politico e sociale a vantaggio di tutti e tutte.

La seconda analisi di Regressione Lineare si è invece focalizzata nel confermare il ruolo predittivo delle preoccupazioni, della *career adaptability* e della speranza sulla

propensione a ricercare condizione di lavoro più dignitose (dimensione misurata mediante lo strumento “*Lavori e posti di lavoro*”). L’analisi di regressione condotta ha messo in evidenza una possibile relazione positiva e predittiva tra i livelli di preoccupazione relative alle questioni legate alla sostenibilità e all’inclusione e la propensione a ricercare condizione di lavoro più dignitose. Gli individui che si preoccupano maggiormente per questioni relative all’ambiente e all’inclusività sono gli stessi che, nella loro carriera professionale, sembrano maggiormente disposti a richiedere e a ricercare condizioni di lavoro per sé e per gli altri dignitose. Questo potrebbe dipendere dal fatto che, questi studenti, essendo più consapevoli e più preoccupati per le difficoltà che potranno trovarsi davanti, non siano disposti a scendere a compromessi nella propria carriera, esigendo condizioni di lavoro inclusive, per sé stessi e per gli altri, e sostenibili nei confronti dell’ambiente.

### **3.5. Limiti e prospettive future**

Lo studio riportato presenta alcuni limiti, soprattutto per quanto riguarda le caratteristiche dei partecipanti coinvolti. Per quanto riguarda la numerosità, gli strumenti sono stati applicati ad un numero ridotto di ragazzi, 38, appartenenti tutti a due quarte superiori di uno stesso liceo scientifico, inoltre i partecipanti dello studio erano prevalentemente di sesso femminile.

Studi futuri potranno, quindi, occuparsi nell’ampliare il campione selezionato, ad esempio, includendo un numero più ampio di partecipanti e più equo nelle differenze di genere. Sarebbe interessante analizzare differenze significative nei costrutti tra i generi, prendendo in considerazione anche individui che non si identificano in un genere specifico, in modo da avere un campione più significativo e diversificato possibile. Inoltre, eventuali studi futuri potranno anche considerare studenti di diversi istituti e di differenti fasce di età, per sottolineare eventuali differenze sia nel percorso scolastico sia nella classe frequentata.

Infine, potrebbe essere interessante uno studio longitudinale che permetta di focalizzarsi sui cambiamenti che gli studenti presentano in diverse fasce di età, dalla scuola primaria a quella secondaria di secondo grado, e anche una volta iniziato il percorso formativo universitario o lavorativo. In questo modo, i risultati emersi potrebbero maggiormente essere generalizzati.

### 3.6 Implicazioni in ottica di intervento

Lo studio presentato permette alcune utili implicazioni in ottica di intervento, sia per quanto riguarda i risultati emersi sul costrutto della *career adaptability*, sia per quanto riguarda che le preoccupazioni relative alle questioni legate all'inclusione e alla sostenibilità ed è quindi possibile utilizzare queste dimensioni per la progettazione di nuovi percorsi di orientamento e per guidare gli studi futuri.

Per quanto riguarda la *career adaptability*, si è dimostrato, in conformità con la letteratura (Di Maggio et al., 2021; Santilli et al., 2020, Ginevra et al., 2018, Öncel, 2014), la sua utilità nello stimolare risorse positive per la progettazione del proprio futuro professionale. È bene quindi insistere su questa dimensione nella proposta di interventi che aiutino l'individuo a svilupparla e a coltivarla, per aiutarlo nella costruzione del suo futuro. Inoltre, tale dimensione è correlata con una maggiore soddisfazione della propria vita e dell'attivismo. Aiutare gli individui nell'essere maggiormente proattivi nei confronti delle sfide e aperti al cambiamento, quindi, permette di vedere la propria vita con maggiore soddisfazione e porta ad agire maggiormente su questioni legate all'inclusione e alla sostenibilità. Si sottolinea ancora una volta, l'importanza di interventi focalizzati nell'esplorare questa dimensione, non solo per gli studenti e per i giovani, ma anche per tutte quelle categorie di persone che possono soffrire maggiormente a causa dei cambiamenti del mondo, come le persone con dipendenza, con storie di immigrazione, con disabilità e con problemi con la giustizia. In questo modo, non solo sarà possibile aiutarli nell'uscire da una condizione di svantaggio, ma anche di stimolare un cambiamento effettivo.

Per quanto riguarda le preoccupazioni nei confronti delle questioni relative alla sostenibilità e all'inclusione, queste sono risultate predittive sia per l'attivismo nei confronti di inclusività e sostenibilità, sia per quanto riguarda la scelta di posizioni lavorative che offrono condizioni dignitose, per sé, per gli altri e per l'ambiente. Questo dimostra come occuparsi per queste problematiche abbia numerosi aspetti positivi e dà suggerimenti utili per la progettazione di interventi. Infatti, con questa consapevolezza, è quanto mai evidente la necessità di informare la popolazione sulle sfide e sulle minacce che caratterizzano il presente e che caratterizzeranno il prossimo futuro, sottolineandone le conseguenze, anche disastrose, che potranno provocare. In questo modo è possibile



instillare un cambiamento, in quanto gli individui, maggiormente coscienti di tali problematiche, sono portati ad agire per risolverle e a rifiutare tutti i lavori che, non offrendo condizioni dignitose, possano esacerbare il problema. Un'adeguata progettazione professionale, non solo per i giovani ma per tutte le categorie di persone, fa in modo, quindi, di rendere gli individui coscienti della necessità di agire per un cambiamento. In tal senso, gli interventi di orientamento devono quindi prevedere un momento in cui tali emergenze vengono descritte e spiegate.

Alla luce della trattazione svolta in questo scritto e il relativo studio di ricerca, emerge chiaramente l'assoluta necessità di intervenire praticamente, in special modo tramite l'orientamento, su quelle che sono una serie di minacce che sono emerse e che continuano ad emergere, coinvolgendo non solo il futuro del mondo del lavoro ma anche e, soprattutto, l'interno pianeta. La progettazione professionale, si è dimostrato, può essere un prezioso strumento per coadiuvare il cambiamento, tramite la stimolazione di una serie di risorse che l'individuo può utilizzare per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità e di inclusività essenziali per il futuro.

## BIBLIOGRAFIA

- Ægisdóttir, S., Leach, M. M., Romano, J. L., Tomlinson-Clarke, S., & Canel-Çınarbaş, D. (2019). Sociopolitical, Cultural, and Historical Contexts That Influence Counseling Practice in Four Countries. *The Counseling Psychologist*, 47(4), 578–607. <https://doi.org/10.1177/0011000019883321>
- Amankwah-Amoah, J., Khan, Z., Wood, G., & Knight, G. (2021). *COVID-19 and digitalization: The great acceleration*. *Journal of Business Research*, 136, 602–611. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.011>
- Ambra, M.C. & Pirro, F. (2017). Digitalizzazione e lavoro: nuove sfide per il social investment approach. *La Rivista delle Politiche Sociali*, 3, 79-94.
- Armstrong, P. I., Day, S. X., McVay, J. P., & Rounds, J. (2008). Holland's RIASEC model as an integrative framework for individual differences. *Journal of Counseling Psychology*, 55(1), 1–18. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.55.1.1>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Worth Publishers.
- Borow, H. (1984). The Way We Were: Reflections on the History of Vocational Guidance. *Vocational Guidance Quarterly*, 33(1), 5–14. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585x.1984.tb01597.x>
- Cabras, C., & Mondo, M. (2017). Future Orientation as a Mediator Between Career Adaptability and Life Satisfaction in University Students. *Journal of Career Development*, 45(6), 597–609. <https://doi.org/10.1177/0894845317727616>
- Chancel, L., Piketty, T., Saez, T. & Zucman, G. (2022). *World Inequality Report 2022*. World Inequality Lab.
- Chang, H. J. (2007). *Bad Samaritans: The Guilty Secrets of Rich Nations and the Threat to Global Prosperity*. London: Random House.
- Christensen, J.O.; Finne, L.B.; Garde, A.H.; Nielsen, M.B.; Sørensen, K. & Vleeshouwes, J. (2020). *The Influence of Digitalization and New Technologies on Psychosocial Work Environment and Employee Health: A Literature Review*. National Institute of Occupational Health: Oslo.

- Churchman, W. C. (1967). Wicked problems. *Management Science*, 14(4), 141-142.
- D'Ippoliti, C. & Roncaglia, A (2011). L'Italia: una crisi nella crisi. *Moneta e credito* 64(255), 189-227.
- Davidson, E. A. (2022). *Science for a Green New Deal: Connecting Climate, Economics, and Social Justice* (1st ed.). Johns Hopkins University Press.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & 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>
- Di Maggio, I., Ginevra, M.C, Santilli, S., Nota L. & Soresi, S. (2021). Life Design for an Inclusive and Sustainable Future. In Kern M. L. & Wehmeyer, M. L. (Cur.), *The Plagrove Handbook of Positive Education*. (pp. 251-272). Open Access.
- Di Maggio, I., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2021). *Career Adaptability, Hope, and Life Satisfaction: an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder*. *Journal of Happiness Studies*, 1-16.
- Di Maggio, I., Santilli, S., Nota, L., Ginevra M. C. & Soresi, S. (2019). Orientamento e progettazione professionale in persone con storie di dipendenza. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 163-186). Cleup: Padova.
- Ferrari, L., Sgaramella, T. M. & Soresi, S. (2015). Bridging disability and work: Contribution and challenges of life design. In Nota, L. & Rossier, J. (Cur.), *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 219–232). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Ferrera, M. (2007). Trent'anni dopo. Il welfare state europeo tra crisi e trasformazione. *Stato e mercato*, 81(3), 341-375.
- Freeman, S. C. (1993). Donald Super: A Perspective on Career Development. *Journal of Career Development*, 19(4), 255–264.

Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254–280. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>

Fruggeri, L. (1998). Dal costruttivismo al costruzionismo sociale: implicazioni teoriche e terapeutiche. *Psicobiattivo*, 18(1), 37-48.

Galbraith, J. K. (2017). *Il Grande Crollo*. Ars Aequi Libri.

Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>

Gatti, F. (2006). *Psicologia dell'orientamento per educatori professionali*. Armando Editore.

Ginevra M. C., Santilli, S., Di Maggio, I., Nota, L. & Soresi, S. (2019). La precarietà occupazionale: implicazioni per la progettazione professionale. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 231-244). Cleup: Padova.

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). Italian adolescents' understandings of globalization. *Journal of Adolescence*, 89(1), 128–136. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2021.04.008>

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., & Nota, L. (2021). The role of career adaptability and future orientation on future goals in refugees. *British Journal of Guidance & Amp; Counselling*, 49(2), 272–286. <https://doi.org/10.1080/03069885.2020.1865874>

Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2017). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473–482. <https://doi.org/10.3109/13668250.2017.1293236>

Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2017). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in

adolescence. *Journal of Adolescence*, 62(1), 1–8.

<https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.11.002>

Ginevra, M.C., Santilli, S., Camussi, E., Magnano, P., Capozza, D., & Nota, L. (2019). *La percezione dell'economia e della globalizzazione in un gruppo di adolescenti*, paper presentato al XIX Congresso nazionale SIO, Enna, 17-19 Ottobre.

Ginevra, M.C., Santilli, S., Di Maggio, I. & Nota., L. (2020). *Teacher Perspective of Globalization*. Università di Padova.

Graiver, I. (2021). A historical perspective on mental health: Proposal for a dialogue between history and psychology. *History of Psychology*, 24(1), 1–12.

<https://doi.org/10.1037/hop0000139>

Guarascio, F. & Sacchi, S. (2017). *Digitalizzazione, automazione e futuro del lavoro*. INAPP, Rome.

Harvey, D. (2007). *A Brief History of Neoliberalism*. Oxford University Press.

Hays, J. C., Ehrlich, S. D., & Peinhardt, C. (2005). Government Spending and Public Support for Trade in the OECD: An Empirical Test of the Embedded Liberalism Thesis. *International Organization*, 59(02).

<https://doi.org/10.1017/s0020818305050150>

Herr, E. L. (2013). Trends in the History of Vocational Guidance. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 277–282. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00056.x>

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6(1), 35–45. <https://doi.org/10.1037/h0040767>

International Hope Research Team (2012). *Speranza, ottimismo, prospettiva temporale e resilienza*. *Giornata di Studio*. <http://www.larios.fisppa.unipd.it/it-it/wp-content/uploads/2015/05/Sintesi-12-04-12.pdf>

Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1).

Keynes J.M. (1973). *The Collected Writings of John Maynard Keynes, vol. VII. The General Theory of Employment, Interest and Money*. A cura di E. Johnson e D.E. Moggridge. Londra: Macmillan.

Kılınçel, S., Kılınçel, O., Aydın, A., Usta, M. B. (2020). Factors affecting the anxiety levels of adolescents in home-quarantine during COVID-19 pandemic in Turkey. *Asia-Pacific Psychiatry*. doi: 10.1111/appy.12406.

Koen, J., Klehe, U. C., & van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>

Krumboltz, J. D. (2008). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown et al., *Career choice and development* (4th ed., pp. 255–311). San Francisco: Jossey-Bass

Letcher, T. M. (2021). *Climate Change: Observed Impacts on Planet Earth* (3rd ed.). Elsevier.

Lodi, E., Patrizi, P. & Lepri, G. L. (2019). Orientamento, career counseling e inclusione lavorativa dignitosa per tutti. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.). *Supportare la costruzione di progetti di vita e di carriera inclusivi, solidali e sostenibili*. (pp. 245-256). Cleup: Padova.

Lönngren, J., & van Poeck, K. (2020). Wicked problems: a mapping review of the literature. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 28(6), 481–502. <https://doi.org/10.1080/13504509.2020.1859415>

Magnano P. & Zammiti A. (2019). Il lavoro dignitoso è per tutti? Riflessioni teoriche e proposte operative per la consulenza di carriera con Minori Stranieri Non Accompagnati. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 163-186). Cleup: Padova.

Meyer, J. W. (2000). Globalization. Sourced and Effects on National States and Society. *International Sociology*, 15(2), 233-248.

Mitchell, K. E., al Levin, S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115–124. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x>

Nota, L. (2019). Traiettorie per progettare il futuro in modo inclusivo e sostenibile. In *Wel-being in Education Systems. Conference Abstract Book, Locarno 2009*. Castelli, L., Marchionetti, J., Plata & A., Abrosetti, A. (Cur.). Bern: Hogrefe.

Nota, L., & Soresi, S. (2018). *Il contributo dell'orientamento all'Agenda*. Disponibile all'indirizzo <http://asvis.it/goal4/articoli/239-3294/il-contributo-dellorientamento-allagenda-2030> (ultima consultazione 05/09/2022)

Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 13–17. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.006

Organizzazione delle Nazioni Unite (2015). *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. (70/1).

Organizzazione delle Nazioni Unite (2015). *Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile*. (70/1).

Panchal, U., Salazar de Pablo, G., Franco, M., Moreno, C., Parellada, M., Arango, C., & Fusar-Poli, P. (2021). The impact of COVID-19 lockdown on child and adolescent mental health: Systematic review. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 1–27.

Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocatio*. Fb&c Limited.

Patrizi, P. (2019). Il contributo della psicologia giuridica e delle pratiche riparative all'orientamento e al counselling in situazioni di svantaggio. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 163-186). Cleup: Padova.

Pellerey, M. (2016). *Orientamento professionale e prospettiva temporale*. RASSEGNA CNOS, 53.

Peters, B. G. (2017). What is so wicked about wicked problems? A conceptual analysis and a research program. *Policy and Society*, 36(3), 385–396.

<https://doi.org/10.1080/14494035.2017.1361633>

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>

Prentice, R. (2020). [Review of the books Border capitalism, disrupted: Precarity and struggle in a Southeast Asian industrial zone, by Campbell, S.; Environment, labour and capitalism at sea: “Working the ground” in Scotland, by Penny McCall, H.; Reclaiming the discarded: Life and labor on Rio’s garbage dump, by Kathleen, M. & Death of an industry: The cultural politics of garment manufacturing during the Maoist Revolution in Nepal, by Mallika, S.] *Focaal—Journal of Global and Historical Anthropology* 88, 117–124

Provasi, G. (2019). Dai Trenta gloriosi all’affermazione del neoliberalismo: forme di integrazione e «grandi trasformazioni». *Stato e mercato*, 116 (2), 175-212.

Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Holland’s Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55(1), 102–113.

<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1700>

Rennecker, J., & Godwin, L. (2005). Delays and interruptions: A self-perpetuating paradox of communication technology use. *Information and Organization*, 15(3), 247–266. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2005.02.004>

Rose, A. K., & Spiegel, M. M. (2009). Cross-Country Causes and Consequences of the 2008 Crisis: Early Warning. *SSRN Electronic Journal*.

<https://doi.org/10.2139/ssrn.1472917>

Roulleau-Berger, L. (2009). Le seconde generazioni di fronte alla precarizzazione e all’ etnicizzazione del lavoro in francia. *Sociologia e politiche sociali* 12(1), 47–57.



Sanson, A. V., van Hoorn, J., & Burke, S. E. L. (2019). Responding to the Impacts of the Climate Crisis on Children and Youth. *Child Development Perspectives*, 13(4), 201–207. <https://doi.org/10.1111/cdep.12342>

Santilli, S. (2019). Orientamento, career counseling e inclusione lavorativa dignitosa per tutti. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 345-362). Cleup: Padova.

Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2020). 'Looking to the Future and the University in an Inclusive and Sustainable Way': A Career Intervention for High School Students. *Sustainability*, 12(21), 9048. <https://doi.org/10.3390/su12219048>

Santilli, S., di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2020). 'Looking to the Future and the University in an Inclusive and Sustainable Way': A Career Intervention for High School Students. *Sustainability*, 12(21), 9048.

Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M.C., Giannini, I., Nota., L, Soresi., S. (2019). Dall'approccio Life Design ad un orientamento a vantaggio del perseguimento degli obiettivi dell'Agenda 2030. In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 231-244). Cleup: Padova.

Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L., (2020). Career Adaptability, Resilience and Life satisfaction in Italian and Belgium middle school students. *Journal of Development Quarterly*, 68(3), 194-207. <https://doi.org/10.1002/cdq.12231>

Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 67–74. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.02.011>

Savickas, M. L. (2008). Helping people choose jobs: a history of the guidance profession. In Athanasou, J. A., & Perera, H. N. (Cur.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer Publishing.

Savickas, M. L. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13–19.

<https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>

Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Cur.). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Wiley.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

Società Italiana per l'Orientamento & Laboratorio di Ricerca e Intervento per l'Orientamento alle scelte (Cur.). Una carta-memorandum a supporto dell'orientamento e del career counseling. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 363-376). Cleup: Padova.

Somma, A. (2018). Il diritto del lavoro dopo i Trenta Gloriosi. *Lavoro e diritto*, 32(2), 307-322.

Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale: Modelli, strumenti e buone pratiche (Aspetti della psicologia)*. Società editrice il Mulino.

Soresi, S., Nota, L., Ginevra, M.C., Santilli, S. & Di Maggio, I. (2019) In Soresi, S., Nota, L. & Santilli, S. (Cur.), *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030* (pp. 279-286). Cleup: Padova.

Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 35–64). Charles C Thomas, Publisher.

Timeon, H. & Vuori, J. (2018). Visibility of Work: How Digitization Changes the Workplace. *Proceedings of 51th Annual Hawaii International Conference on System Science*, 3, 5075-5084.

Wen Y., Chen H., Li K. & Gu X. (2020). The Challenges of Life Design Counseling in the Times of the Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Frontiers in Psychology* 11(1235). doi: 10.3389/fpsyg.2020.01235

Zimbardo, P. G. & Boyd, J. (2009). *Il paradosso del tempo*. Mondadori: Milano.

## SITOGRAFIA

Agenzia per la Coesione Territoriale (n.d.). *Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile*. Disponibile all'indirizzo <https://www.agenziacoesione.gov.it/comunicazione/agenda-2030-per-lo-sviluppo-sostenibile/> (ultima consultazione 05/09/2022)

Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (n.d.). *L'Agenda 2030 dell'Onu e gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile. Fatti e cifre*. Disponibile all'indirizzo <https://festivalsvilupposostenibile.it/public/asvis/files/LAgenda2030egliSDGs.pdf> (ultima consultazione 05/09/2022)

Commissione europea (2010). *Europa 2020. Una strategia per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*. Disponibile all'indirizzo: [http://publications.europa.eu/resource/ellar/6a915e39-0aab-491c-8881-147ec91fe88a.0008.02/DOC\\_1](http://publications.europa.eu/resource/ellar/6a915e39-0aab-491c-8881-147ec91fe88a.0008.02/DOC_1) (ultima consultazione 31/08/2022)

Hickel (2012). *New Left Project | A Short History of Neoliberalism (And How We Can Fix It)*. [https://web.archive.org/web/20180807051354/http://www.newleftproject.org/index.php/site/article\\_comments/a\\_short\\_history\\_of\\_neoliberalism\\_and\\_how\\_we\\_can\\_fix\\_it#\\_ftn\\_1](https://web.archive.org/web/20180807051354/http://www.newleftproject.org/index.php/site/article_comments/a_short_history_of_neoliberalism_and_how_we_can_fix_it#_ftn_1) (ultima consultazione 06/08/2022)

Klinenberg, E., Araos, M. & Koslov, L. (2020). Sociology and the Climate Crisis. *Annual Review of Sociology*, 46, 649-669. Disponibile al sito [https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-soc-121919-054750?casa\\_token=lm3XcpVWQKwAAAAA:WDSzVA3yoH8cJDyS11J3QvijQJzHr\\_DIE1mY511DkNmGQBGr8sKV85cExWfBWDi9msqtp2Zq1XPXUc](https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-soc-121919-054750?casa_token=lm3XcpVWQKwAAAAA:WDSzVA3yoH8cJDyS11J3QvijQJzHr_DIE1mY511DkNmGQBGr8sKV85cExWfBWDi9msqtp2Zq1XPXUc) (ultima consultazione 02/09/2022)

Ministero dello sviluppo economico, 2022. *Green New Deal. Progetti di ricerca, sviluppo e innovazione per la transizione ecologica e circolare negli ambienti del Green New Deal italiano*. Disponibile all'indirizzo <https://www.mise.gov.it/index.php/it/incentivi/green-new-deal> (ultima consultazione 02/09/2022)

Treccani. (n.d.). *Orientamento professionale*. Disponibile all'indirizzo: [https://www.treccani.it/enciclopedia/orientamentoprofessionale\\_%28Enciclopedia-Italiana%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/orientamentoprofessionale_%28Enciclopedia-Italiana%29/) (ultima consultazione il 05/07/2022)