



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

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

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

Tesi di laurea magistrale

**Il ruolo di Resilienza e Career Adaptability nella
progettazione del futuro professionale in persone
disoccupate.**

**The role of Resilience and Career Adaptability in the design of
professional future of unemployed people.**

Relatrice

Prof.ssa Laura Nota

Laureanda: Chiara Milani

Matricola: 2020892

Anno Accademico 2021/2022

*A chi mi ha insegnato ad affrontare le salite
con il sorriso di chi ha di fronte una lunga discesa*

INDICE

INTRODUZIONE	1
CAPITOLO I.....	3
Dal lavoro parcellizzato al lavoro flessibile	3
1.1. I cambiamenti nei modelli di organizzazione del lavoro	3
1.1.1. Il taylorismo-fordismo	4
1.1.2. Il toyotismo	5
1.1.3. La globalizzazione e i suoi effetti	6
1.2. Verso una cultura della flessibilità.....	9
CAPITOLO II.....	11
Flessibilità e disoccupazione: due facce della stessa medaglia	11
2.1. Il mercato del lavoro italiano, dalla Crisi del 2008 alla Crisi Pandemica	11
2.2. Il lavoro flessibile-atipico	14
2.3. Flessibilità e disoccupazione: due facce della stessa medaglia	16
CAPITOLO III	19
Il Life Design come modello di riferimento.....	19
3.1. La società italiana contemporanea e il Life Design.....	19
3.2. Il paradigma del Life Design	20
3.3. La resilienza.....	23
3.4. La career adaptability.....	25
CAPITOLO IV	29
LA RICERCA DEL LAVORO NEI TEMPI ATTUALI	29
4.1. Obiettivi del progetto di ricerca	31
4.2. Metodo	32
4.2.1. I partecipanti.....	32

4.2.2. Gli strumenti.....	32
4.2.3. La procedura.....	39
4.3. Analisi dei dati risultati.....	40
4.3.1. Analisi preliminari.....	40
4.3.2. Differenze associate al genere.....	42
4.3.3. Differenze tra persone con alti e bassi livelli di career adaptability	44
4.4. Analisi qualitativa	46
4.5. Discussione dei risultati	63
APPENDICE A	71
APPENDICE B	93
BIBLIOGRAFIA	95

INTRODUZIONE

Rapidità, crescita, cambiamento e flessibilità sono i termini che generalmente utilizziamo per descrivere la società del XXI secolo, una società che vive il proprio tempo secondo i ritmi del mondo globalizzato; un mondo in costante evoluzione, in continuo e rapido mutamento.

Vivere in tale mondo globalizzato richiede a ciascuno di noi di sincronizzarsi con esso, seguendo i suoi ritmi, le sue fluttuazioni, cambiando con lui in favore della sua evoluzione. Oggi giorno, sempre più, all'uomo contemporaneo è chiesto di essere flessibile, poiché la flessibilità è considerata una dote essenziale per la crescita del singolo e della società nel suo complesso.

Focalizzando l'attenzione sul mondo del lavoro appare chiaro come esso abbia subito molteplici trasformazioni che hanno riguardato ogni suo aspetto: dalle modalità di lavoro al modo in cui viene vissuto dallo stesso lavoratore, dal mercato del lavoro sino alle tipologie contrattuali. Ogni piccola modifica apportata al mondo lavorativo, nel corso degli ultimi decenni, ha contribuito a disegnare l'attuale mondo del lavoro.

È proprio a partire da tali considerazioni che si sviluppa il presente progetto di ricerca che si propone di ascoltare le voci di chi si trova a dover fronteggiare, giorno dopo giorno, un mercato del lavoro in continuo cambiamento.

Le prime due parti della seguente tesi sono dedicate ad un'analisi dei principali mutamenti che hanno investito la società contemporanea nonché il mondo del lavoro; nello specifico, in seguito ad un breve excursus storico dedicato ai cambiamenti nelle modalità di organizzazione del lavoro si è posta l'attenzione sull'impatto psicologico che tali trasformazioni hanno avuto sul singolo e sul suo modo di concepire il lavoro e di viverlo quotidianamente. Il terzo capitolo è dedicato alla presentazione del modello del Life Design, utilizzato come riferimento per la successiva ricerca, e di due costrutti chiave all'interno di esso: resilienza e career adaptability.

L'ultima parte riguarda la descrizione della metodologia di ricerca e dei risultati ottenuti; la ricerca, di tipo sperimentale, ha coinvolto un gruppo di persone alla ricerca di lavoro: ad una prima intervista, tramite la quale si è analizzata la visione di ciascuno in merito a questioni di importanza individuale e collettiva, è seguita una parte di analisi

quantitativa in cui, tramite una serie di questionari, si sono indagati gli atteggiamenti in merito al contesto attuale, a questioni socio-politiche e alle risorse personali. Infine, ai partecipanti che lo desiderassero è stata riconsegnata una relazione personalizzata sui propri punti di forza, in base alle risposte date durante la compilazione del protocollo quantitativo e dell'intervista.

Il fine di tale ricerca, quindi, è quello di conoscere la voce di chi si trova quotidianamente ad affrontare le difficoltà legate al mondo del lavoro, comprendendo quali risorse hanno a disposizione per governare l'incertezza e l'insicurezza che dominano la società contemporanea, al fine di progettare un futuro di qualità.

CAPITOLO I

Dal lavoro parcellizzato al lavoro flessibile

1.1. I cambiamenti nei modelli di organizzazione del lavoro

Oggi giorno parlare di lavoro significa riferirsi ad un fenomeno complesso, ricco di sfumature e sfaccettature. Il mondo del lavoro contemporaneo è l'esito di molteplici ed importanti cambiamenti che hanno riguardato non solo il modo di organizzare il lavoro, ma anche il modo di concepire e vivere il lavoro stesso.

Nel corso dei secoli, il lavoro ha iniziato ad assumere un ruolo centrale nella vita del singolo e si è passati da una concezione utilitaristica di esso ad una maggiormente centrata sul significato dell'esperienza lavorativa.

Il lavoro infatti è un costrutto multidimensionale che consente di soddisfare alcuni bisogni fondamentali dell'uomo, come il bisogno di sopravvivenza, di autodeterminazione e il bisogno di instaurare relazioni sociali. Esso ha un duplice valore: strumentale, legato all'importanza che il lavoro assume nella costruzione dell'identità personale e nella possibilità di utilizzare le proprie conoscenze ed esprimere le proprie capacità, ed intrinseco, riguardante il significato che ciascuno attribuisce alla propria esperienza lavorativa (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

Non si parla più solo di lavoro come mezzo di sostentamento ma si comincia a parlare di autorealizzazione nel lavoro, e attraverso esso, e ad interessarsi al lavoro dignitoso¹ e al suo opposto: il lavoro alienante.

Questi cambiamenti nel modo di concepire il lavoro si sviluppano di pari passo ai cambiamenti nei modelli di organizzazione dei processi lavorativi. Nello specifico, è possibile identificare tre momenti cruciali che, negli ultimi due secoli, hanno contribuito a modificare il significato del lavoro e la sua organizzazione.

¹ Guy Ryder, Direttore Generale dell'ILO, definisce il lavoro dignitoso come <<l'opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani>>.

1.1.1. Il taylorismo-fordismo

A cavallo tra il XIX e il XX secolo si assiste ad un profondo cambiamento nell'organizzazione del lavoro, legato alle trasformazioni che hanno investito il sistema-fabbrica.

Con la diffusione del taylorismo-fordismo, le imprese organizzano i processi produttivi seguendo il principio della quantità. In questi anni, infatti, domina la logica secondo cui alla crescita dell'impresa, in termini materiali, corrisponde un suo maggiore sviluppo. Si assiste, dunque, ad una vera e propria produzione di massa: una produzione in grande serie di beni standardizzati, di qualità medio-bassa e prodotti a basso costo (Caccia, 2016).

In questi anni la competitività dell'impresa è definita in base al criterio dell'economia di scala, secondo cui il successo dell'azienda è definito dalla combinazione di riduzione dei costi e produzione di molti prodotti. Tale orientamento alla crescita continua incide sulle modalità di organizzazione del lavoro e dei lavoratori; infatti, affinché l'impresa cresca in maniera lineare e continua, è necessario ridurre gli errori nella sequenza di produzione e per fare ciò, il taylorismo-fordismo propone di riorganizzare il processo produttivo attraverso la catena di montaggio. Ciascun operaio svolge ripetutamente un'unica mansione, che gli è affidata dal management, il quale fornisce le indicazioni su come deve essere eseguito il task (Pedaci, 2010).

Seguendo i principi dell'organizzazione scientifica del lavoro, il management progetta ogni compito in modo che vi sia un'unica modalità di esecuzione. Di conseguenza, se il management ha un ruolo di progettazione e coordinazione, gli operai svolgono una funzione prettamente esecutiva che non richiede un'elevata qualifica (Accornero, 1997; 2002).

Questa modalità di organizzazione del lavoro è ciò che ha consentito alle imprese grande successo negli anni del taylorismo-fordismo, infatti, servendosi di forza-lavoro a basso costo e producendo un gran numero di prodotti, le imprese hanno aumentato i loro guadagni. Tuttavia, è anche ciò che ha contribuito a svuotare il lavoro della sua parte umana, rendendolo un'attività alienante per il lavoratore; in questi anni il processo produttivo è pensato per <<uomini senza qualità>> (Reich, 1993).

Appare chiaro come, in questi anni, il lavoro sia standardizzato, parcellizzato e fondato sul principio della stabilità. Tuttavia, il modello taylorista-fordista basato su tali criteri ha conosciuto, negli anni '70 del '900, una profonda crisi che ha portato al suo declino. Esso, infatti, non essendo più in grado di rispondere alle esigenze del nuovo mercato del lavoro venne sostituito da una nuova modalità di organizzazione del lavoro, quella proposta dal toyotismo (Accornero, 2001).

1.1.2. Il toyotismo

Se negli anni del taylorismo-fordismo il principio fondante il mondo del lavoro era quello della stabilità, intorno agli anni '70 del '900 il mercato del lavoro inizia a richiedere alle organizzazioni, e ai suoi lavoratori, maggiore flessibilità.

La domanda è sempre più instabile e difficilmente prevedibile (Piore, Sabel, 1984). La produzione di massa non è più adeguata alle richieste dei consumatori poiché, quest'ultimi, desiderano prodotti personalizzati e non più standardizzati (Brusco, 1982). Per rispondere a queste nuove esigenze del mercato del lavoro, il toyotismo cambia il modo di governare l'impresa: gli obiettivi e i piani di lungo periodo vengono sostituiti da quelli di breve periodo, le innovazioni sono di dimensione ridotta ma più rapide e frequenti e la stessa impresa viene organizzata e riorganizzata ripetutamente. Le organizzazioni, dunque, iniziano a seguire il sistema del "just in time" che richiede sempre più flessibilità operativa (Monden, 1986), <<flessibilità dell'uomo e della macchina>> (Pedaci, 2020).

L'aspirazione all'espansione, considerata indicatore di sviluppo dell'impresa, dominante nel taylorismo-fordismo, venne sostituita dall'aspirazione al decentramento, all'outsourcing: si riduce, infatti, la dimensione media dell'azienda; ciascuna organizzazione si specializza in ciò che sa fare meglio e collabora con altre imprese per la produzione del prodotto finale. La catena di montaggio, interna all'impresa taylorfordista, viene sostituita dalla così detta "catena del valore" tra aziende toyotiste (De Marco, 2018).

Il toyotismo apportò importanti cambiamenti sia nel modo di gestire il lavoro che in quello di gestire i lavoratori. In questi anni, infatti, il lavoratore è al centro dell'organizzazione, considerando le sue qualità, capacità e specializzazioni. Si

promuove la creazione di un'“impresa-comunità” in cui lavoratori, macchine e management collaborano vicendevolmente. Si incentivano i lavoratori affinché facciano parte di questa comunità e nel sistema di incentivazione proposto dal toyotismo spicca il life-time employment, l'impiego a vita, che si associa alla percezione di sicurezza del proprio posto di lavoro (De Marco, 2018).

Nonostante il ben articolato piano di incentivazione, il life-time employment venne rapidamente superato e sostituito da nuove forme contrattuali flessibili, considerate più adeguate al mercato del lavoro e alle sue esigenze (Accornero, 1994). Quest'ultimo, infatti, cambia rapidamente e costantemente e inizia a diventare sempre più globale. Imprese e lavoratori iniziano a collaborare a livello transnazionale e ciò porta con sé una maggiore mobilità, sia di persone che di capitali, che influisce in maniera determinante sulle prestazioni lavorative e sulla loro amministrazione (Caccia, 2016).

1.1.3. La globalizzazione e i suoi effetti

Nella fase post-toyotistica il mondo del lavoro venne ulteriormente modificato; la globalizzazione, infatti, ha portato con sé innovazioni tecnologiche e organizzative che hanno impattato in maniera decisiva sia sulle modalità di prestazione del lavoro che sull'identità del lavoratore. In particolare, quando si parla di “identità” si fa riferimento non solo all'identità personale e sociale di cui parlavano Tajfel e Turner (1979) ma anche all'identità professionale (Marcia, 1966) e alla career identity (Ashforth, Fugate, 2004).

Considerando che il mercato del lavoro contemporaneo è caratterizzato da continue e rapide trasformazioni è impensabile un'identità professionale che resti stabile e immutata; a tal proposito l'approccio motivazionale delineato da Marcia (1966) spiega come l'identità professionale sia una parte dell'immagine di sé che cambia e si ricostruisce a seconda delle fluttuazioni del mercato del lavoro.

Da un punto di vista psicosociale, invece, Fugate, Ashforth e Kinicki (2004) definiscono la career identity come <<una rappresentazione di sé più o meno coerente basata sulle esperienze e aspirazioni lavorative di un individuo>>. Essa, come l'identità personale, si riferisce al modo in cui il singolo si percepisce rispetto alle proprie esperienze lavorative all'interno di un determinato contesto organizzativo, tuttavia si differenzia da

essa poiché ha un aspetto longitudinale, cioè si fonda sulla creazione di senso delle proprie esperienze passate e presenti per delineare una propria direzione nel futuro.

Permettendo il superamento dei limiti spazio-temporali, quindi, la globalizzazione ha modificato il modo di percepire se stessi e il mondo circostante e ciò ha portato con sé effetti positivi ma anche negativi, a livello individuale, organizzativo e sociale. Se, infatti, da un lato la connessione globale ha permesso la condivisione di culture, costumi e pensieri, dando vita a identità sociali ibride e multiple, dall'altro la discontinuità spazio-tempo ha avuto importanti ripercussioni in termini di “spaesamento” (Heller, 2016).

La globalizzazione ha svuotato lo spazio fisico della sua capacità di delimitare l'esperienza umana entro confini certi e sicuri, tutelandola dal rischio di dispersione (Bauman, 2002). Allo stesso modo, le possibilità di fare esperienza in spazi diversi, anche geograficamente molto distanti, di restare connessi con il passato e vivere il presente “a grande velocità”, favoriscono l'emergere dell'incertezza, non solo riguardo il futuro, ma in riferimento ad ogni aspetto della vita (Di Maggio, Nota, Santilli, 2019).

Con l'avvento della globalizzazione si comincia a parlare di boundaryless career, carriere senza confini che si sviluppano in molteplici organizzazioni a prescindere dai confini fisici e temporali (Barbieri, 2003). Le dimensioni caratterizzanti la boundaryless career riflettono le caratteristiche della globalizzazione (Fraccaroli, 2005), essa, infatti, si fonda sulla versatilità (la carriera è imprevedibile e non controllabile), sul networking, ovvero su un sistema di relazioni caratterizzato da un forte dinamismo tra individuo ed organizzazioni, e sull'enactment, ovvero sul processo secondo cui la carriera senza confini attiva l'organizzazione senza confini (Weick, 1996).

Da un lato la dinamicità e la versatilità di tale tipologia di carriera possono fungere da stimolo per il lavoratore e permettergli di vivere il mondo globalizzato nella sua interezza, dall'altro però, come sostenuto da Gallino (2001), la boundaryless career può diventare fonte di ansia e incertezza, accrescendo il divario tra lavoratori ad alta qualifica e a bassa qualifica.

È possibile quindi affermare che lo spazio fisico, concreto, limitato, il tempo lento e scandito sono ciò che ha consentito all'essere umano, alla società e all'economia la

percezione di stabilità e certezza. La diffusione dello spazio virtuale, dei networking, della rapidità e della flessibilità, invece, sono ciò che ha contribuito a smorzare tale senso di sicurezza e ad incrinare l'andamento di crescita sociale ed economica caratterizzante gli anni '70 del '900 (Maltese, 2018).

Dal punto di vista economico, automazione e meccanicizzazione consentono alle imprese di ridurre i costi associati alla produttività poiché permettono di produrre maggiori quantità di prodotti, in minor tempo e coinvolgendo un numero sempre più ridotto di lavoratori, risparmiando quindi denaro precedentemente destinato agli stipendi (De Marco, 2018). A questi guadagni, però, si associano molteplici conseguenze negative legate alle disuguaglianze tra aziende, aree geografiche, alla crescente disoccupazione e sottoccupazione e alla perdita della parte umana del lavoro (Bonacini, Fareri, Paba, Solinas, 2020).

La velocità con cui si sono diffuse automatizzazione e digitalizzazione del lavoro, come fattori fondanti la competitività dell'impresa in un mondo globalizzato, è una delle principali cause della crisi delle piccole medie imprese.

Contestualmente agli anni della Crisi del 2008, in Italia, le disuguaglianze tra imprese, a livello nazionale e regionale, sono aumentate sempre più, l'ampliamento del divario esistente tra imprese "ricche e competitive" ed imprese "povere e non competitive" è stato favorito dalla diffusione di innovazioni apportate dalla globalizzazione ad una velocità disarmante. In sostanza, la velocità dei cambiamenti era troppo elevata e dunque si è creata una nuova biforcazione: chi è riuscito a "stare al passo con i tempi" si è parzialmente salvato, diversamente da chi "non è riuscito a seguire il rapido mutamento" (Baston, 2018).

Concludendo, la globalizzazione è un fenomeno ricco di sfumature ed in costante evoluzione che ha avuto, ed ha tutt'ora, un grande impatto nella vita di ciascun individuo e di ciascuna realtà organizzativa, culturale e sociale. Essa ha un ruolo importante nel determinare la crescita e lo sviluppo dei Paesi dal punto di vista economico, culturale, sociale ed organizzativo, tuttavia la flessibilità richiesta dalla globalizzazione, la velocità e rapidità dei cambiamenti da lei apportati e l'incertezza ad essa correlata hanno funto da iniziatrici di processi di crisi a livello nazionale ed internazionale ed hanno accresciuto la necessità di intervenire a livello individuale e

globale per poter godere delle sue ricadute positive, contenendo i rischi e gli effetti collaterali ad essa associati (Tria, 2019).

1.2. Verso una cultura della flessibilità

Il breve excursus storico presentato sino ad ora evidenzia come, negli ultimi decenni, siano avvenuti grandi e rapidi mutamenti che hanno impattato in maniera decisiva sul singolo e sulla società in cui esso è inserito.

In particolare, ciò che segna il passaggio dal taylorismo-fordismo alla nuova organizzazione del lavoro e che, nel contesto italiano, accomuna la globalizzazione e la Crisi del 2008 è la diffusione di una rinnovata cultura della flessibilità: alle imprese e ai lavoratori è chiesto di essere flessibili, pronti ad adattarsi ai cambiamenti, alle innovazioni e ad un mondo in continua evoluzione.

La globalizzazione, il passaggio dalla produzione di beni alla produzione di servizi e l'innovazione tecnologica hanno messo in crisi la stabilità delle aziende, le quali si sono viste costrette a rifarsi ad un principio di flessibilità per affrontare i continui cambiamenti lavorativi (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984).

Focalizzando l'attenzione sul mondo del lavoro, la richiesta di maggiore flessibilità è strettamente connessa alla diffusione di nuove forme contrattuali, da un lato, e all'emergere di nuove richieste psicologiche rivolte ai lavoratori, dall'altro. Questi due elementi si sviluppano di pari passo; si è visto, infatti, come negli anni della crisi ci sia stata una crescita esponenziale dei contratti atipici (contratti a chiamata, part-time, a tempo determinato) (Caccia, 2016).

A sostegno di quanto affermato è utile approfondire il concetto di boundaryless career precedentemente introdotto; Tolbert, Robinson e Miner (1996), infatti, affermano che vi sia un legame tra carriere senza confini e contratti atipici e a termine. Gli autori ritengono fondamentale riconoscere la distinzione tra carriere senza confini volontarie, che sono l'esito della scelta volontaria dell'individuo, e carriere senza confini involontarie, derivanti da ristrutturazioni aziendali e cambiamenti del mondo del lavoro, che sono subite dal lavoratore, impedendogli di avere un ruolo attivo nella costruzione della propria carriera (Raider, Burt, 1996).

Ciò che caratterizza, e accomuna, le carriere senza confini involontarie e il mondo del lavoro contemporaneo è la velocità con cui avvengono i cambiamenti nonché le frequenti transizioni che scandiscono la quotidianità. Nel caso dei lavoratori atipici le transizioni sono vissute come eventi di rottura e imprevedibili (Schlossberg, Waters, Goodman, 1995); nello specifico, Juntunen e Atkinson (2002) parlano di transizioni di ingresso o re-ingresso per riferirsi ai momenti in cui il lavoratore rientra nel mondo del lavoro dopo un'interruzione dell'attività lavorativa per un qualsiasi motivo. Tali transizioni sono quelle che caratterizzano i lavori atipici contemporanei, vista la loro durata solitamente limitata.

I lavoratori atipici godono di minori diritti e tutele sociali (sussidi di disoccupazione, maternità ecc) e ciò si ripercuote sulla loro salute fisica, psicologica e sociale, sul benessere del singolo e dell'organizzazione nel suo complesso (Baston, 2018). In particolare, da un punto di vista individuale, la flessibilità caratterizzante i lavori atipici ha conseguenze negative sui lavoratori, i quali sono costretti a modificare la propria percezione dell'organizzazione e di se stessi all'interno di essa (Jacobson, 1991); tale cambiamento si ripercuote inevitabilmente sull'azienda nel suo complesso e sulle sue singole componenti.

A fronte dei cambiamenti costantemente presenti nella società contemporanea e alla maggiore (e costante) richiesta di flessibilità, l'approccio del Life Design ritiene opportuno potenziare alcune dimensioni che ricoprono un ruolo centrale nella progettazione del proprio futuro professionale, tra cui: resilienza e career adaptability.

Per agire efficacemente sul benessere dei lavoratori e per favorire lo sviluppo della sostenibilità professionale è necessario guardare alla società contemporanea in maniera olistica, considerando gli aspetti micro e macro di ciascuna dimensione da cui è costituita (Heller, 2016). È solo mediante lo studio congiunto del livello individuale, organizzativo, sociale, culturale ed economico, e tramite l'acquisizione di consapevolezza in merito alla rapidità che scandisce il tempo contemporaneo, che è possibile operare in favore di un'autentica sostenibilità.

CAPITOLO II

Flessibilità e disoccupazione: due facce della stessa medaglia

2.1. Il mercato del lavoro italiano, dalla Crisi del 2008 alla Crisi Pandemica

L'Italia, negli ultimi decenni, è stata al centro di importanti cambiamenti che hanno rivoluzionato l'organizzazione del lavoro, il modo di lavorare e, più nello specifico, il mercato del lavoro.

La globalizzazione ha contribuito allo sviluppo di nuove tecnologie e sistemi produttivi che hanno favorito l'evoluzione del Paese italiano da un lato, tuttavia, dall'altro la rapidità del progresso globale contrapposta al rallentamento della crescita economica italiana ha contribuito alla messa in crisi del mercato del lavoro, con importanti ripercussioni a livello organizzativo, economico, sociale ed individuale (Bonacini, Fareri, Paba, Solinas, 2020).

La Crisi del 2008, infatti, è stata definita come la peggior regressione dopo quella del 1929 ed è iniziata come una crisi finanziaria americana associata al settore immobiliare. Gli effetti della crisi furono molteplici e variegati e alcuni di essi sono tutt'ora presenti (Nota, Soresi, 2020). Nello specifico, la grande crescita economica caratterizzante gli anni precedenti la crisi si arrestò in maniera così violenta da portare ad una vera e propria stagnazione economica, a cui si accompagnò una diminuzione della produttività, la diffusione della cultura della flessibilità e della precarizzazione che, inevitabilmente, si tradussero in disoccupazione dilagante.

Da un punto di vista legislativo, già nel 2003, l'emanazione della Legge 30 in Italia favorì la diffusione di nuove forme contrattuali flessibili, come il lavoro intermittente, il lavoro ripartito ed il lavoro occasionale e, inoltre, modificò la disciplina di forme contrattuali già esistenti, come il lavoro part-time e i contratti di collaborazione co.co.co.; queste furono le tipologie di lavoro privilegiate durante gli anni della crisi e, proprio in questi anni, il lavoro flessibile si rafforzò ulteriormente (Riccardi, 2017).

Il rapporto di lavoro, dunque, cambiò radicalmente; i contratti di lavoro tradizionali (a tempo indeterminato) vennero sempre più sostituiti da contratti lavorativi a termine che,

anziché costituire un'eccezione, iniziarono a diventare la regola, nonché la forma contrattuale privilegiata.

Negli anni della crisi, i contratti di lavoro atipici vennero visti come una possibile strategia per fronteggiare la difficile situazione e un tasso di disoccupazione in costante crescita. Con riferimento ai dati ISTAT, il tasso di disoccupazione conobbe una continua crescita a partire dal 2008 (6,7%) fino al 2016, anno in cui si attestò al 12% (ISTAT, 2017).

Analizzando i dati presenti in letteratura si nota come la lieve crescita dell'occupazione registrata negli anni successivi alla crisi riguardasse solo i lavori atipici; a conferma di ciò, nel 2016, si registra un aumento del 14,6% di contratti a tempo determinato ed una riduzione di 8,4 punti percentuali dei contratti lavorativi standard (ISTAT, 2017).

I dati del 2016 rispecchiano la situazione italiana post pandemia; nel quarto trimestre del 2021, infatti, si è registrato un aumento dell'occupazione che ha riguardato però esclusivamente i lavori a termine (+2,7%); i contratti a tempo indeterminato, invece, hanno subito un lieve calo (-0,1%) e, allo stesso modo, il numero di disoccupati ha ricominciato a salire, con un aumento del 5,0% (ISTAT, 2021).

I dati riportati confermano come la strategia della “flessibilizzazione” del mercato del lavoro, per fronteggiare i momenti di crisi, non abbia portato a risultati altamente soddisfacenti. Il principio della flessibilità pensato per aumentare l'occupazione ha prodotto, nella maggior parte dei casi, l'effetto contrario: flessibilità e occupabilità, infatti, non si possono considerare sinonimi ma, al contrario, flessibilità, precarietà e disoccupazione sono fenomeni strettamente legati (Maltese, 2018).

Bisogna riconoscere, dunque, che la flessibilità spesso si traduce in precarietà e, quindi, in diffusione di contratti atipici, a tempo determinato, al termine dei quali c'è un periodo, più o meno prolungato, di disoccupazione (Caccia, 2016).

Oggi giorno quindi l'incertezza domina sovrana nella vita di ciascuno di noi e tale condizione rende sempre più complesso immaginare e progettare il proprio futuro, personale e professionale. Tali percezioni di incertezza ed instabilità risultano particolarmente accentuati oggi giorno, a fronte di due anni di crisi pandemica. La pandemia da Covid-19, infatti, ha favorito l'emergere di una sensazione di incertezza ed

instabilità diffusa che accomuna lavoratori giovani, anziani, precari e disoccupati e, più in generale, ciascuno di noi (Gheno, 2020).

Analizzando i dati ISTAT si nota come il tasso di disoccupazione sia tornato a salire a partire dal 2020, anno in cui scoppiò la pandemia. In questi anni, si è nuovamente cercato di fronteggiare la situazione di emergenza favorendo la diffusione di forme contrattuali flessibili: contratti di lavoro a termine, contratti di prestazione occasionale (come il caso dei voucher babysitter promossi dal Governo Italiano), contratti di collaborazione co.co.co. (ISTAT, 2021).

Ciò ha aumentato il sentimento di incertezza, già ampiamente diffuso nella società italiana, ed ha reso ancora più difficile fare delle previsioni per il proprio futuro, un futuro che sembra, ancora oggi, dipendere in gran parte dall'evoluzione della pandemia. Ciò riguarda anche i giovani che concludono il proprio percorso scolastico e si affacciano al mondo del lavoro, un mondo che è in crisi e per il quale è necessario mettere in atto delle strategie di riparazione.

Nello specifico, i cambiamenti nel mondo del lavoro e le continue ristrutturazioni contrattuali fanno emergere negli individui un senso di insicurezza riguardo il lavoro, definito in ambito psicologico come job insecurity. Hartley, Rosenblatt e Ruvio (1966) sostengono che l'insicurezza lavorativa si riferisca ad una preoccupazione verso il proprio futuro lavorativo. Dal punto di vista soggettivo, essa si riferisce alla potenziale discontinuità della propria attività lavorativa (Heaney, Israel, House, 1994), dal punto di vista oggettivo, invece, si riferisce all'oggettiva minaccia di perdere il proprio posto di lavoro.

L'insicurezza e l'incertezza di cui si parla sono frutto dell'interpretazione del proprio ambiente di lavoro e derivano dall'anticipazione della possibile perdita del lavoro, percepita dal singolo come un evento potenzialmente stressante (Greenhalgh, Rosenblatt, 1984). Appare dunque chiaro come tutto ciò abbia delle conseguenze negative sul benessere della persona; l'anticipazione dell'evento stressante (la potenziale perdita del lavoro) genera ansia al pari dell'evento stressante (Dekker, Schaufeli, 1995) provocando un aumento del distress psicologico e di problematiche a livello fisico.

Inoltre, bisogna considerare che l'insicurezza riguardo la continuità del rapporto di lavoro impatta su aspetti importanti della propria vita, tra cui quello economico (Ashford, Lee, Bobko, 1989) che consente la sopravvivenza del singolo e della sua famiglia.

In tale contesto caratterizzato dal lavoro instabile, gran parte delle persone fatica a combinare le proprie risorse a disposizione per raggiungere una posizione nel mercato del lavoro sicura e appagante (Maltese, 2018).

2.2. Il lavoro flessibile-atipico

Se fino agli anni '90 del '900 era diffusa la percezione di stabilità e prevedibilità, dai primi anni duemila si assiste ad una diffusione su ampia scala dell'incertezza, incertezza che riguarda gli sviluppi della società, il mercato del lavoro e il futuro, personale e professionale, del singolo.

In questi anni, infatti, il rapporto di lavoro comincia a cambiare; la continuità caratterizzante i rapporti lavorativi degli anni '90 viene sostituita dall'ambiguità, dai cambiamenti che rendono necessario ripensare la nozione di carriera. Accornero (1997) afferma che si assiste al passaggio dalla "Società del Lavoro" alla "Società dei lavori" in cui il lavoro tradizionale viene sostituito da percorsi de-standardizzati. Le carriere, quindi, devono essere analizzate secondo nuove categorie, quali quelle di: non linearità, interdipendenza e network (Lichtenstein, Mendenhall, 2002).

Appare chiaro, dunque, come il futuro diventi sempre più incerto ed imprevedibile poiché ogni sistema è in piena trasformazione e ridefinizione. In tale contesto, comincia a rafforzarsi sempre più la così detta "cultura della flessibilità" secondo cui il singolo lavoratore e il datore di lavoro devono essere flessibili, cioè disposti e capaci di modificare la propria posizione lavorativa, l'organizzazione del lavoro e le modalità lavorative per adeguarsi efficacemente alle nuove trasformazioni (Aleni Sestito, Sica, 2016).

Da un punto di vista normativo, ciò ha come conseguenza la diffusione di contratti di lavoro atipici. Il ricorso a tali tipologie contrattuali avrebbe dovuto essere vantaggiosa sia per l'impresa che per il lavoratore, tuttavia, la realtà mostrata dai dati presenti in letteratura è ben diversa.

Quando si parla di lavoro atipico ci si riferisce a forme lavorative caratterizzate dalla discontinuità della prestazione; da un lato, ciò dovrebbe consentire di aumentare la produzione, riducendo i costi associati all'assunzione di forza-lavoro permanente, dall'altro dovrebbe permettere al lavoratore di essere maggiormente "flessibile" e di godere dei benefici che si associano a tale flessibilità, quali: mobilità interna ed esterna all'azienda, maggiore possibilità di cambiamento e crescita, minore standardizzazione del lavoro (Pedaci, 2010).

I costi associati al lavoro flessibile però superano di gran lunga i benefici che se ne possono trarre. Spesso, infatti, il lavoro flessibile può essere considerato al pari del lavoro precario, condividendo con esso i principali rischi. Le frequenti transizioni imposte dal mercato del lavoro contemporaneo richiedono alla persona di riprogettare costantemente il proprio futuro, ricorrendo a strategie di coping diversificate dal momento che è a rischio il suo benessere e la sua qualità di vita (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

Il lavoro flessibile, così come inteso in questa sede, si fonda sull'instabilità contrattuale e salariale e sulla mancanza di sicurezza verso il futuro; esso è considerabile come un costrutto multidimensionale, al pari del lavoro precario, fondato su quattro dimensioni: insicurezza riguardo la continuità del rapporto di lavoro, salario insufficiente o discriminante, deterioramento del rapporto di lavoro e indebolimento della protezione sociale dei lavoratori (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

Concludendo, risulta chiaro come il lavoro flessibile abbia importanti ripercussioni a livello individuale, organizzativo e sociale. A livello individuale si riscontra un'associazione negativa tra l'insicurezza lavorativa, tipica del lavoro flessibile, e il benessere fisico e psicologico e la soddisfazione lavorativa, inoltre si registra un aumento della probabilità di problematiche di natura fisica, infatti l'instabilità percepita in merito al proprio lavoro agisce come fattore stressante che erode le risorse fisiche individuali.

A livello organizzativo molteplici studi dimostrano che i lavoratori atipici riportano minori livelli di soddisfazione per il proprio lavoro, maggiori livelli di burnout,

assenteismo e turnover nonché scarso commitment² (Nota, Santilli, Soresi, 2019). Infine, a livello sociale, si può assistere ad un “effetto valanga” per cui i risvolti negativi della flessibilità si ripercuotono su molteplici livelli e settori della società.

2.3. Flessibilità e disoccupazione: due facce della stessa medaglia

Flessibilità e disoccupazione sono due fenomeni strettamente legati. Come si è visto, nel corso degli ultimi decenni, la richiesta di flessibilità posta ai lavoratori è aumentata considerevolmente. Il mercato del lavoro è diventato sempre più flessibile, mutevole e globale e ciò ha avuto delle ripercussioni importanti sulle tipologie contrattuali, sull'organizzazione del lavoro e sull'occupazione e disoccupazione (Maltese, 2018).

Per quanto concerne la disoccupazione, a partire dalla Crisi del 2008, il tasso di disoccupazione italiano è andato crescendo di anno in anno e per fronteggiare tale situazione il Governo Italiano ha adottato strategie volte a ridurre le situazioni di sotto-occupazione e disoccupazione; tra queste la maggiore flessibilizzazione dei contratti, dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro è stata vista come la procedura più adeguata per contrastare il periodo di crisi.

Grazie alle nuove forme contrattuali atipiche, per loro natura flessibili, si aumentava la possibilità di trovare un'occupazione, almeno temporanea (Aimo, 2020) e ci si attendeva, dunque, che ad un aumento del tasso di occupazione corrispondesse un miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori italiani (Trivellato, 2021).

La realtà dei fatti, però, fu ben diversa. Nella messa a punto delle strategie volte ad implementare il lavoro flessibile non si considerarono i risvolti psicologici, economici e sociali dei contratti atipici, come contratti a tempo determinato o di collaborazione. La maggiore flessibilità, infatti, si traduce spesso in maggiore diffusione di contratti a termine, a conclusione dei quali si ha un periodo di disoccupazione (Mannarini, 2020).

Quando si parla di disoccupazione si fa riferimento ad un periodo più o meno prolungato di interruzione del rapporto lavorativo, di esclusione dal mondo del lavoro che ha ricadute a livello personale, coincidenti con una perdita di autostima e

² Il *commitment organizzativo* è definito da Meyer e Allen (1991; 1997) come il legame dell'individuo con l'organizzazione. Esso si articola in tre componenti: impegno normativo, impegno affettivo e impegno per continuità.

motivazione, professionale poiché il periodo di inattività pesa su una futura assunzione, a livello sociale in quanto tale condizione indebolisce le relazioni sociali e a livello economico perché, inevitabilmente, si ha un peggioramento delle condizioni economiche (Corsini, 2016).

Oltre a ciò, è interessante analizzare la disoccupazione considerando la perdita del lavoro come perdita di funzioni psicologiche e sociali del lavoro. A tale proposito, Jahoda (1979, 1981, 1982) sostiene che quando si vive un periodo di disoccupazione si vive una perdita delle funzioni manifeste e latenti del lavoro; le funzioni manifeste riguardano la capacità di guadagnare denaro diversamente da quelle latenti che riguardano l'identità personale e professionale, lo status e la partecipazione alla società. Gran parte dell'impatto psicologico della disoccupazione è riconducibile alla perdita di tali funzioni del lavoro considerate centrali (Jahoda, 1982).

Inoltre la disoccupazione impatta in maniera decisiva sulle condizioni di vita delle persone e sulla loro capacità di progettazione del futuro. Richard Sennett, infatti, sottolinea come il maggiore rischio associato alle forme contrattuali a termine riguardi l'incapacità della persona di progettare il proprio futuro professionale e di investire nella propria carriera professionale.

Lavoratori precari e disoccupati riportano vissuti di incertezza e instabilità, dichiarando di fare fatica a fare delle previsioni sul proprio futuro lavorativo poiché, nella maggior parte dei casi, viene proposto un lavoro temporaneo che non permette di prevedere uno sviluppo di carriera tutto sommato lineare (Capobianco, 2020).

Visto l'attuale contesto socio-economico italiano è necessario analizzare come la flessibilità richiesta viene percepita dal singolo lavoratore e come impatta nella progettazione del proprio futuro professionale.

CAPITOLO III

Il Life Design come modello di riferimento

3.1. La società italiana contemporanea e il Life Design

Analizzando la società italiana contemporanea si nota come essa, nel corso degli ultimi anni, abbia subito importanti trasformazioni. Nello specifico, per quanto riguarda l'ambito lavorativo, negli ultimi trent'anni si sono susseguiti importanti fenomeni internazionali che hanno modificato non solo le caratteristiche del lavoro ma anche le domande poste dallo stesso mercato del lavoro ai singoli individui (Di Nunzio, Pedaci, 2015).

Tali cambiamenti hanno impattato in maniera decisiva sulla vita di ciascun individuo, offrendo ai lavoratori nuove opportunità ma, al contempo, ponendoli di fronte a nuove sfide e nuovi rischi (Pedaci, 2010). Le trasformazioni degli ultimi decenni, infatti, hanno contribuito ad aumentare sempre più il grado di complessità della società minando la percezione di stabilità precedentemente diffusa al suo interno (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

Le innovazioni tecnologiche, lo sviluppo di un mercato del lavoro sempre più globale, la possibilità di essere costantemente connessi superando le barriere fisiche e temporali, hanno consentito un importante avanzamento dal punto di vista economico e sociale, tuttavia, hanno portato con sé la diffusione di una condivisa percezione di incertezza e instabilità che caratterizza ogni aspetto della vita dell'uomo contemporaneo (Brunetti, Cirillo, Ferri et al., 2019).

In particolare, agli individui è chiesto di essere flessibili e resilienti per poter essere sempre pronti a cogliere opportunità nuove e imprevedute. La flessibilità richiesta ai lavoratori però si traduce spesso in precarietà, disoccupazione e grande diffusione di contratti a breve termine che impediscono al lavoratore di fare previsioni relativamente certe riguardo la propria carriera lavorativa.

A partire da tali considerazioni, l'approccio del Life Design sottolinea come non sia più possibile fare delle previsioni lineari sul futuro professionale e personale dei lavoratori,

dal momento che sia gli ambienti lavorativi che le persone tendono a cambiare rapidamente, ad essere fluidi, instabili e imprevedibili (Pedaci, 2020).

3.2. Il paradigma del Life Design

Il Life Design International Group fornisce un importante contributo per comprendere come sia possibile aiutare i lavoratori contemporanei nella progettazione del proprio futuro professionale, vista la dilagante incertezza che caratterizza il mondo del lavoro e, in generale, la società contemporanea.

Le teorie psicologiche classiche, infatti, si sono sempre interessate alla carriera intesa come una sequenza di attività lavorative legate ad atteggiamenti, valori e aspirazioni individuali (Deutsch, 1994; Williams, 1986). In tale contesto si fa riferimento alle teorie basate sulle differenze psicologiche, sulle diverse caratteristiche occupazionali e sulla coerenza tra caratteristiche individuali e benefici offerti dal lavoro. La carriera, dunque, è sempre stata intesa come un percorso in cui si manifestano le proprie caratteristiche psicologiche (Holland, 1973; Super, 1957).

Il paradigma del Life Design, invece, poggia le sue basi sul costruttivismo sociale (Young, Collin, 2004), nello specifico, si basa sulla Teoria sulla Costruzione del Sé (Guichard, 2005) e sulla Teoria della Costruzione della vita professionale (Savickas, 2005), ed è definibile come un modello olistico, attento al contesto in cui la persona è inserita e ai molteplici ruoli che essa ricopre (Nota, Santilli, 2014); il modello del Life Design, infatti, riconosce che le identità che il singolo sviluppa nel corso della propria vita derivano da processi cognitivi e sociali che hanno luogo nelle interazioni tra persone e gruppi. Il significato che la persona attribuisce alla realtà è co-costruito in un contesto sociale, storico e culturale attraverso i discorsi che si realizzano (Young, Collin, 2004).

Secondo la visione del Life Design quando si fa orientamento bisogna guardare alla persona nella sua interezza e completezza, considerando non solo gli aspetti tipicamente professionali ma ponendo l'attenzione alla sua vita nel complesso (Nota, Soresi, 2020); in particolare, bisogna impegnarsi a considerare i diversi ruoli che la persona ricopre nel corso della propria esistenza.

È necessario abbandonare i tradizionali concetti di “sviluppo professionale” e “orientamento professionale”, in favore dell’individuazione, precisazione e costruzione di traiettorie di vita, sulla base delle quali ciascuno progetta e svolge le esperienze più importanti della propria esistenza, compresa quella professionale (Nota, Santilli, 2014).

La visione del Life Design si fonda su alcuni presupposti considerati centrali all’interno del paradigma. Innanzitutto, secondo tale approccio, è necessario spostare l’attenzione dai tratti e gli stati al contesto, poiché non si crede nell’esistenza di un profilo oggettivo caratterizzato da una serie di elementi comuni a molteplici persone (Nota, Soresi, 2020); secondo il Life Design infatti bisogna porre attenzione alle continue costruzioni e ricostruzioni che le persone fanno delle proprie realtà soggettive, coinvolgendole in attività che gli permettano di sviluppare nuove prospettive e visioni, di se stesse e del proprio futuro (Di Maggio, Ginevra, Nota et al., 2020).

Ciascun individuo vive la propria vita, personale e professionale, in maniera unica, a seconda del contesto in cui è inserito e per comprendere l’unicità e la dinamicità della vita di ciascuno bisogna porre al centro dell’intervento di orientamento la narrazione, poiché è solo attraverso essa che è possibile comprendere le costruzioni e ricostruzioni che la persona fa delle proprie realtà soggettive (Nota, Soresi et al, 2020).

Le procedure narrative assegnano un ruolo attivo alla persona, incoraggiando riflessioni olistiche, tuttavia, affinché siano utilizzate con criterio è necessario seguire alcune indicazioni: è fondamentale accertarsi in che misura l’individuo possiede le capacità necessarie per intraprendere un processo di progettazione professionale ed individuare il modello teorico al quale fare riferimento per la conduzione dell’intervento, in modo da stabilire quali dimensioni privilegiare, quali obiettivi prefiggersi e per quali motivi (Tonelli, 2021).

Secondo la visione del Life Design, inoltre, è fondamentale abbandonare il classico approccio deduttivo, tipico dei metodi scientifici, in favore di approcci che facilitino la co-costruzione della propria vita, considerata nella sua completezza (Nota, Rossier, Savickas, 2010). A partire dalla considerazione che il contesto socio-economico attuale è in perenne e rapido mutamento, è necessario supportare le persone nello sviluppare strategie di coping utili a fronteggiare l’incertezza del futuro e la complessità del

mercato del lavoro, sostenendole nel formulare ipotesi, verificandole e testandole per giungere a soluzioni realizzabili e soddisfacenti.

Il Life Design, inoltre, propone di abbandonare le modalità consulenziali tradizionali caratterizzate dalla tendenza a consigliare quale sia la via giusta da seguire, in favore di consulenze centrate sulla persona, focalizzate ad aiutare il singolo a mettere a punto la migliore strategia (personale e personalizzata) per affrontare l'incertezza del futuro e la complessità del mondo contemporaneo.

Il modello di intervento proposto dal Life Design riconosce che le storie, i progetti di vita e le difficoltà che gli individui incontrano sono contesto-dipendenti e proprio per questo gli interventi di orientamento devono essere olistici, personalizzati e rivolti all'intero arco di vita; solo considerando la persona nella sua completezza, e complessità, è possibile sostenerla nella progettazione del suo futuro professionale, rafforzando dimensioni chiave come la career adaptability e la resilienza (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

Nello specifico, la consulenza di orientamento, così com'è pensata dal Life Design, valorizza l'agency personale e si pone l'obiettivo di aumentare il benessere del singolo, l'empowerment e le capacità di progettazione e pianificazione del proprio futuro, assistendo la persona nella presa di decisioni riguardo la propria vita lavorativa. Attraverso una stretta collaborazione si sostiene l'individuo nel processo di apertura di nuove possibilità necessario per un successivo cambiamento (Savickas, 2015). L'efficacia della consulenza dunque dipende dalla qualità della relazione, della riflessione e da come si riesce a trovare un significato alle esperienze ed aspettative del singolo.

L'incertezza e l'instabilità caratterizzanti il mondo del lavoro contemporaneo, quindi, possono provocare nelle persone in cerca di lavoro paura e disagio nonché incapacità di comprendere la propria situazione attuale e futura. L'intervento di orientamento, così come pensato e descritto dal Life Design, può fungere da guida, aiutando la persona a riflettere sulla propria condizione e intravedendo in essa opportunità imprevedute e non considerate.

3.3. La resilienza

La resilienza è definita come la << capacità di resistere o recuperare slanci ed energie, in presenza di sfide notevoli che minacciano la stabilità, la vitalità o lo sviluppo>> (Masten, Obradovic, 2006), si tratta di un costrutto e un processo multidimensionale che favorisce l'adattamento positivo in un contesto sfavorevole.

Lo studio della resilienza, dei suoi processi psicologici sottostanti e dei fattori che favoriscono il suo sviluppo si è ampliato sempre più grazie ai contributi della Psicologia Positiva, la quale si interessa a <<ciò che rende le persone felici, di quelle caratteristiche che costruiscono una personalità positiva, di ciò che rende la vita degna di essere vissuta>> (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000). Lo scopo principale della Positive Psychology, infatti, è comprendere come la persona riesce a fronteggiare le sfide della vita grazie anche al ricorso a risorse positive come la resilienza.

Autori come Masten, Best e Germanzy (2001) forniscono una definizione di resilienza che sottolinea la sua dinamicità, riferendosi ad essa come ad un processo che comprende un adattamento positivo in un contesto più o meno ricco di avversità. Tale definizione fa emergere due importanti aspetti della resilienza: innanzitutto come essa sia legata alla presenza di stressor negativi o all'esposizione a minacce significative e, inoltre, come un individuo possa essere definito resiliente sulla base del risultato dell'adattamento positivo a tali eventi stressanti (Masten, Reed, 2002).

Per molto tempo la resilienza è stata concepita esclusivamente come un tratto di personalità, più recentemente però tale visione è stata ampliata e si è iniziato a guardare ad essa come ad un processo, nello specifico come <<un fenomeno definito dal successo del processo coinvolto>> (Leipold, Greve, 2009). Tale concettualizzazione rimanda all'idea che la resilienza sia una risorsa positiva posseduta dalla persona.

A tale proposito, nel contesto lavorativo, Sutcliffe e Vogus (2003) parlano di resilienza sottolineando come essa richieda l'attivazione di risorse per fronteggiare le sfide lavorative. La concettualizzazione di resilienza organizzativa proposta da Greve, Sutcliffe e Vogus (2003) sottolinea come grazie alle competenze e all'efficacia possedute le persone resilienti riescano a proseguire nel proprio percorso, nonostante gli ostacoli che si insediano nella propria carriera professionale. La resilienza, dunque, si

manifesta nell'interazione tra le difficoltà, l'individuo e l'ambiente sociale in cui esso è inserito.

Coerentemente con quanto sostenuto da Sutcliffe e Vogus (2003), Seligman (2011) sottolinea l'importanza di considerare i fattori che possono ostacolare il processo resiliente proponendo le "3 P" della resilienza, ovvero tre dimensioni che possono interferire con il recupero dalle difficoltà.

I tre elementi proposti dall'autore sono: personalizzazione, pervasività e permanenza; la personalizzazione riguarda una distorsione cognitiva che porta la persona a credere di essere da biasimare per le difficoltà incontrate, la perseveranza invece è la convinzione distorta per cui la situazione sfavorevole che caratterizza un ambito di vita necessariamente condizionerà anche tutti gli altri ambiti. Infine, la permanenza riguarda la credenza distorta per cui i sentimenti negativi e le situazioni difficili perdureranno nel corso della propria vita (Seligman, 2011).

Tali dimensioni possono ostacolare il processo resiliente, tuttavia la consapevolezza della loro esistenza permette al soggetto di comprendere meglio le proprie percezioni riguardo situazioni, pensieri ed eventi consentendogli di imparare a promuovere la resilienza. Una volta acquisita tale consapevolezza la persona riesce ad attivare anche fattori protettivi che favoriscono la resilienza, ovvero meccanismi di coping individuali quali autocontrollo, autoefficacia ed affetto positivo (Cenghielita, Ferrari, 2021).

Appare chiaro come la resilienza sia una qualità fondamentale per affrontare le oscillazioni tipiche del mercato del lavoro contemporaneo (Nota, Santilli, Soresi, 2019). Infatti, bisogna tenere in ampia considerazione il fatto che le persone, vista la maggiore diffusione di contratti atipici, possono trovarsi a dover fronteggiare molteplici periodi di disoccupazione o inattività lavorativa, proprio a causa della maggiore flessibilizzazione delle imprese e del mondo del lavoro, pensata per seguire le richieste imposte dal mercato del lavoro, attivando o disattivando forza-lavoro a seconda delle necessità contingenti (Riccardi, 2017).

Le persone maggiormente resilienti mostrano una migliore tolleranza allo stress oltre che la capacità di affrontare positivamente situazioni difficili e complesse (Greenleaf, 2011, Maddi, 2002). In particolare, per quanto riguarda la presa di decisione in ambito

lavorativo, molteplici studi mostrano come di fronte ad una scelta le persone possano rifarsi a due strategie, tra loro opposte: da un lato è possibile riscontrare un orientamento al futuro (di per se incerto), dall'altro si può scegliere una strategia orientata al passato, meno incerta poiché già conosciuta. Appare chiaro come l'orientamento al futuro possa generare maggiore insicurezza, ansia e stress, tuttavia le persone resilienti, nonostante i risvolti psicologici impegnativi di tale orientamento, mostrano una maggiore resistenza e si sentono minacciati in misura minore dall'incertezza del futuro (Bartone, 2000).

Il Life Design sottolinea come la resilienza nasca dall'interazione tra fattori interni ed esterni, come l'esistenza di supporto sociale ed emotivo, e la considera una competenza fondamentale per affrontare gli incidenti e le trasformazioni del mercato del lavoro (Nota, Rossier, Savickas, 2010). Essa infatti viene intesa come la capacità di superare in modo flessibile condizioni sfavorevoli, adattandosi in modo funzionale ai diversi contesti; ad elevati livelli di resilienza si riscontrano minori livelli di burnout professionale, migliori strategie di coping, maggiori livelli di autoefficacia e soddisfazione professionale nonché forti associazioni con la career adaptability (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

3.4. La career adaptability

Se la resilienza fornisce alla persona la spinta per affrontare crisi ed avversità, la career adaptability consente di sostenere in maniera adeguata compiti evolutivi e richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro.

La career adaptability è un costrutto centrale della Career Construction Theory di Savickas (2005) e rappresenta un'evoluzione del costrutto di maturità professionale messo a punto da Super. Secondo tale teoria è possibile distinguere tra adaptability resources, l'insieme delle abilità implicate nell'autoregolazione e nell'affrontare problemi, transizioni e cambiamenti; adapting responses, ovvero l'insieme delle credenze e dei comportamenti utilizzati per affrontare i cambiamenti nel lavoro e nella carriera nonché i suoi compiti; adaptation results che sono degli outcomes indicanti un buon adattamento tra persona e ambiente (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

La career adaptability è una adaptability resource e con tale termine si intende <<la propensione ad affrontare in modo adeguato compiti evolutivi per prepararsi al ruolo lavorativo, ma anche la capacità di adattarsi alle richieste imprevedute dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni lavorative>> (Nota, Rossier, Savickas, 2010).

Nello specifico, si riferisce ai compiti professionali, alle transizioni di ruolo che gli individui devono affrontare e alle strategie di coping che utilizzano per far fronte a tali cambiamenti (Nota, Soresi, 2020). La career adaptability, quindi, è un costrutto psicosociale e regolatorio che permette alle persone di raggiungere i propri obiettivi tramite la messa in atto di strategie e comportamenti adattivi, è una competenza autogestita, transazionale e flessibile (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

Il costrutto si articola in cinque risorse principali che corrispondono a delle strategie di risoluzione o problem-solving (Nota, Soresi, 2015). Tra esse ritroviamo il controllo, che si riferisce al sentimento di essere in grado di controllare il proprio futuro professionale ed incentiva le persone ad ampliare i propri interessi e le opportunità lavorative. Tale risorsa è strettamente legata alla curiosità, grazie alla quale le persone esplorano se stesse e il mondo circostante, oltre che il rapporto esistente tra sé e il mondo. Grazie a tale risorsa si aumenta la propria personale conoscenza dell'ambiente circostante che stimola un maggior realismo e una maggiore obiettività nelle scelte future.

La fiducia riveste un ruolo centrale, essere fiduciosi, infatti, significa credere nelle proprie capacità di eseguire, e portare a termine, le azioni necessarie per le proprie scelte professionali; essa nasce dal successo nella risoluzione di problemi e si rinforza costantemente attraverso le esperienze esplorative positive. Anche la collaborazione è di fondamentale importanza, essa riguarda la tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo in un'attività comune, mostrando attenzione e rispetto per gli altri.

L'ultima risorsa costitutiva della career adaptability è la preoccupazione professionale, intesa come un atteggiamento di preoccupazione positiva nei confronti del futuro. Preoccuparsi positivamente significa diventare consapevoli dei compiti professionali, delle scelte professionali e delle transizioni lavorative che bisogna affrontare nel futuro. Ciò è alla base della progettazione del proprio futuro professionale, poiché pensando al

proprio futuro si ricorda il passato professionale e si tiene conto del presente, anticipando i possibili futuri (Nota, Soresi, 2020).

Risulta quindi chiaro come la career adaptability sia particolarmente utile nei periodi di transizione che possono portare da uno stato di disoccupazione ad uno di reinserimento lavorativo. Essa, infatti, influenza il livello di impiegabilità della persona, incidendo sulle capacità di tollerare meglio il periodo di disoccupazione, di approcciare positivamente il mercato del lavoro e di trovare una nuova occupazione (Tonelli, 2021). Inoltre, molteplici studi hanno dimostrato l'esistenza di una relazione positiva tra career adaptability e speranza di stato. In particolare, uno studio condotto con studenti italiani adolescenti (Ginevra, 2016) ha dimostrato che la career adaptability predice parzialmente le decisioni lavorative, attraverso il ruolo di mediazione di una credenza positiva nel futuro e un orientamento al futuro.

La career adaptability dunque unitamente ad altre risorse positive, quale ad esempio la resilienza, è ciò che consente al singolo di fronteggiare le difficoltà e i cambiamenti tipici del mondo del lavoro contemporaneo. È proprio per questo che si considera fondamentale analizzare il ruolo di tali risorse nella progettazione del futuro professionale di persone attualmente in cerca di un'occupazione.

CAPITOLO IV

LA RICERCA DEL LAVORO NEI TEMPI ATTUALI

Nel corso degli ultimi decenni si è assistito ad una profonda trasformazione della società e del mondo del lavoro. La rapidità caratterizzante la contemporaneità pone ciascun individuo di fronte ad importanti sfide che impattano in maniera decisiva sul suo benessere e sulla qualità della vita. In particolare, la digitalizzazione e le evoluzioni apportate dalla globalizzazione hanno modificato radicalmente il modo di vivere di ciascuno di noi; nello specifico ciò ha avuto importanti ripercussioni sul mondo del lavoro, sui lavoratori e sulle persone attualmente alla ricerca di lavoro (Bonacini, Fareri, Paba, Solinas, 2020).

Il mercato del lavoro italiano, infatti, si è modificato notevolmente nel corso degli ultimi anni anche a causa di due importanti momenti di crisi che hanno investito il nostro Paese, quali la Crisi finanziaria del 2008 e l'attuale Crisi Pandemica.

La Crisi del 2008 è stata definita come la peggior regressione dopo quella del 1929 ed è iniziata come una crisi finanziaria americana associata al settore immobiliare (Nota, Soresi, 2020). I suoi effetti sulla popolazione e sul mercato del lavoro furono devastanti, con un tasso di disoccupazione in continua crescita dal 2008 (6,7%) fino al 2016, anno in cui toccò il 12% (ISTAT, 2017).

Per fronteggiare tale situazione di emergenza si favorì la diffusione di contratti atipici volti ad accrescere l'occupazione; le forme contrattuali atipiche, infatti, essendo per loro natura flessibili avrebbero dovuto aumentare le possibilità di trovare un lavoro, almeno temporaneo (Aimo, 2020). Inoltre, ci si aspettava che ad una maggiore diffusione di opportunità lavorative, anche se a breve termine, corrispondesse un miglioramento delle condizioni di vita della popolazione italiana (Trivellato, 2021).

Tuttavia la realtà dei fatti fu ben diversa poiché nella messa a punto delle strategie volte ad implementare il lavoro flessibile non si considerarono i risvolti psicologici, economici e sociali associati a tali forme contrattuali quali, ad esempio, contratti a tempo determinato o contratti di collaborazione (Mannarini, 2020).

Flessibilità e occupabilità non sono sinonimi ma, anzi, è necessario riconoscere come flessibilità, precarietà e disoccupazione siano dei fenomeni strettamente legati (Maltese, 2018).

Le strategie pensate ed applicate negli anni della Crisi finanziaria sono state in parte replicate in questi anni di Crisi Pandemica. Negli ultimi due anni, infatti, si è assistito ad una sempre maggiore diffusione di contratti atipici come contratti a termine, contratti co.co.co., contratti di prestazione occasionale (esempio lampante di ciò è l'erogazione dei voucher babysitter da parte del Governo Italiano), per favorire la ripresa dell'economia italiana in seguito ai periodi di chiusura e di sospensione dell'attività lavorativa.

Ancora una volta però non si sono considerati i risvolti psicologici associati alla sempre maggiore diffusione dei contratti atipici e della flessibilità. I contratti flessibili precedentemente citati, infatti, hanno generalmente una durata limitata alla fine della quale si ha un periodo di disoccupazione più o meno prolungato. A tale proposito, Jahoda (1979, 1981, 1982) sostiene che quando si vive un periodo di disoccupazione si vive una perdita delle funzioni manifeste e latenti del lavoro; gran parte dell'impatto psicologico della disoccupazione è riconducibile, quindi, alla perdita di tali funzioni del lavoro considerate centrali (Jahoda, 1982).

Infine, come sostiene Richard Sennett, il maggiore rischio associato alle forme contrattuali a termine riguarda l'incapacità della persona di progettare il proprio futuro professionale e di investire nella propria carriera. Lavoratori precari e disoccupati, infatti, riportano vissuti di incertezza e instabilità, dichiarando di fare fatica a fare delle previsioni sul proprio futuro lavorativo poiché, nella maggior parte dei casi, viene proposto loro un lavoro temporaneo che non permette di prevedere uno sviluppo di carriera tutto sommato lineare (Capobianco, 2020).

A partire dalle considerazioni fatte in merito all'attuale contesto socioeconomico italiano, il presente capitolo riporta una ricerca volta a comprendere il punto di vista di persone attualmente alla ricerca di lavoro. In particolare, ci si propone di comprendere come la career adaptability, costruito chiave del modello del Life Design, impatti nella progettazione del futuro professionale di persone disoccupate e se vi siano differenze

significative tra persone con alti e bassi livelli di career adaptability nonché tra uomini e donne.

4.1. Obiettivi del progetto di ricerca

Prendendo come riferimento persone attualmente alla ricerca di lavoro e considerando i cambiamenti che hanno investito il mondo del lavoro e i trend futuri che potrebbero caratterizzarlo è stata condotta una ricerca sperimentale a metodologia mista, utilizzando sia strumenti qualitativi che quantitativi.

In particolare, la ricerca si propone due obiettivi:

- Obiettivo 1: la ricerca, da un punto di vista quantitativo, si propone di verificare eventuali differenze tra coloro che si caratterizzano per elevati livelli di career adaptability e coloro che presentano bassi livelli di career adaptability su una serie di dimensioni centrali nella progettazione professionale nei tempi attuali; in particolare in merito alla tendenza ad aderire ad una visione economica di tipo sociale o neoliberale, alla percezione di lavoro dignitoso, alla discriminazione e al supporto nel contesto lavorativo, alla speranza, alla qualità di vita, all'interesse verso obiettivi per un futuro sostenibile ed inclusivo e alle conoscenze, credenze, emozioni di indignazione e alle azioni verso la sostenibilità sociale e ambientale. Da tale analisi ci si aspetta che i soggetti con punteggi più elevati di career adaptability si dimostrino più speranzosi, presentino maggiori livelli di qualità della vita (Santilli et al., 2017), una maggiore soddisfazione per la propria vita (Ginevra, 2018) una maggiore attenzione ai temi della sostenibilità e dell'inclusione (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, 2020). Infine, ci si aspetta che soggetti con alti livelli di career adaptability mostrino un maggiore interesse per le problematiche attuali (Soresi, Nota, Ferrari, 2012) nonché una maggiore percezione di conoscenza di tali problemi.
- Obiettivo 2: da un punto di vista qualitativo si vuole dare voce ad un gruppo di persone in cerca di lavoro a proposito di alcune condizioni e trend che sembrano descrivere il mondo del lavoro attuale e futuro. Per pensare adeguatamente al futuro, infatti, è necessario riflettere su quali aspetti caratterizzeranno il mondo del lavoro e l'economia prossimamente, poiché i cambiamenti e le evoluzioni

future influenzano il benessere e la realizzazione della persona. Nello specifico, si indaga l'opinione del gruppo di partecipanti in merito alle seguenti tematiche: talento, meritocrazia, sviluppo sostenibile, flessibilità e precarietà, lavoro dignitoso, pari opportunità, inclusione ed eliminazione delle discriminazioni. Ci si attende che i partecipanti facciano riferimento ad una visione individualistica dei talenti e del merito, in particolare all'ideologia meritocratica per cui grazie all'impegno e al talento è possibile fare successo (Nota, Soresi et al., 2020); inoltre, considerata l'attuale situazione italiana, ci si aspetta che flessibilità e precarietà vengano analizzate soprattutto dal punto di vista dell'incertezza ad esse associata che impedisce la messa a punto di progetti futuri (Capobianco, 2020). Per quanto concerne il lavoro dignitoso, invece, si ipotizza che buona parte dei partecipanti consideri il lavoro dignitoso soprattutto dal punto di vista economico, con riferimento al ricevere uno stipendio adeguato al lavoro svolto, e dal punto di vista della dignità del lavoratore (Nota, Santilli, Soresi, 2019). Infine, in riferimento a pari opportunità, inclusione ed eliminazione delle discriminazioni ci si aspetta di ottenere, per la maggior parte, risposte che sottolineino il gap esistente tra quanto promosso e quanto realmente messo in pratica, non solo all'interno dei contesti lavorativi ma nell'intera società.

4.2. Metodo

4.2.1. I partecipanti

La ricerca ha coinvolto 34 persone attualmente alla ricerca di lavoro, 15 uomini e 19 donne, con un'età compresa tra i 24 e i 48 anni ($M = 35,73$; $DS = 6,52$). Per quanto riguarda il titolo di studio il 58,82% dei partecipanti ha conseguito il titolo di laurea o più, il restante 41,18% invece ha conseguito il diploma superiore.

4.2.2. Gli strumenti

È possibile prendere visione dei protocolli dei questionari e della traccia dell'intervista strutturata nelle appendici, rispettivamente, A e B.

Questionari

Pensieri sullo sviluppo e l'economia del futuro (Perry, 2005; Adattamento italiano a cura di Soresi & Nota, 2018)

Il questionario propone una serie di ipotesi che alcuni studiosi hanno elaborato per indicare le traiettorie di sviluppo economico, variabile che influenza la soddisfazione e la realizzazione futura delle persone, ed indaga quanto gli insegnanti considerano che tali aspetti potrebbero favorire o ostacolare il proprio percorso lavorativo. Lo strumento si compone di 14 item con risposta su scala Likert a 5 punti, dove 1 indica che la persona considera il modo di pensare proposto “molto inadeguato” per l’inserimento e la realizzazione professionale e 5 indica il ritenere “molto adeguato” tale pensiero. I quesiti presentati fanno riferimento a due sub-scale:

- Tendenza ad aderire ad un'economia neoliberale: l'idea economica che ruota intorno alla deregolamentazione, alla privatizzazione e alla riduzione delle spese sociali; si fa riferimento a 7 item ($\alpha = .70$) tra cui, ad esempio, “Per favorire l'economia, lo sviluppo e le possibilità lavorative, si dovrebbe dare maggiore spazio ai singoli cittadini, alla libera concorrenza e all'iniziativa dei privati”;
- Tendenza ad aderire ad un'economia etico-sociale: la traiettoria economica che promuove un maggior intervento dello Stato per un'economia più equa e per garantire a tutti livelli dignitosi di vita; si fa riferimento a 7 item ($\alpha = .67$), ad esempio “Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale è necessario ridimensionare drasticamente il mito della competizione che avrebbe soprattutto aspetti negativi e farebbe emergere il peggio delle persone”.

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 et al., 2018)

Lo strumento ha lo scopo di indagare l'orientamento al futuro circa i temi che sono stati proposti dall'ONU nell'Agenda 2030 per garantire uno sviluppo sostenibile ed inclusivo, che sia di qualità per tutti. Il questionario si compone di 17 item che rispecchiano i temi dei 17 obiettivi elaborati dalle Nazioni Unite; i partecipanti sono chiamati ad esprimere il grado di influenza che ogni obiettivo ha sulla qualità di vita, propria e altrui, e quanto potrebbe incidere sulle proprie scelte formative e lavorative.

Lo strumento, infatti, permette di considerare la percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future ($\alpha = .95$).

Per ogni tema viene chiesto di rispondere scegliendo un valore della scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “quasi per nulla” e 5 sta per “moltissimo”. Un esempio di item è “In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire effettivamente un'istruzione di qualità”. Relativamente a tale obiettivo, i docenti devono indicare una risposta alla seguente domanda: “Il tema dell'accesso ad un'istruzione di qualità per tutti quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative per il futuro?”.

Lavori e posti di lavoro

Lo strumento ha lo scopo di indagare la percezione di lavoro dignitoso, nel dettaglio vengono riportate delle affermazioni a proposito di alcuni aspetti del lavoro che in futuro la persona potrebbe svolgere. Si compone di una sola scala composta da 8 item con risposta su scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “Decisamente no, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e 5 sta per “Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”. Un esempio di item è: “Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità” ($\alpha = .74$).

Le speranze degli adulti (Soresi & Nota, 2020)

Lo strumento si compone di 13 item con risposta su scala Likert a 5 punti ed indaga il costrutto della speranza, cioè la tendenza ad adottare un pensiero positivo verso il proprio futuro e a mantenere l'impegno nel raggiungimento degli obiettivi. Ai partecipanti viene chiesto di indicare quanto frequentemente pensano nel modo proposto dall'item, scegliendo un valore compreso tra 1 (non la penso per nulla così) e 5 (la penso così molto spesso).

Il questionario permette di misurare due sotto-dimensioni:

- Speranza individuale ($\alpha = .91$): è l'orientamento positivo verso obiettivi personali; viene misurata con gli item dall'1 al 7, tra cui troviamo “Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me”;

- Speranza sociale ($\alpha = .83$): è l'orientamento positivo verso obiettivi della collettività; comprende gli item dall'8 al 13 e un esempio è "Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre".

Lavorare oggi

Per indagare le percezioni dei lavoratori a proposito delle situazioni di discriminazione che possono sperimentare nei contesti lavorativi in questo periodo di emergenza, è stato chiesto loro di rispondere a 10 item su scala Likert a 5 punti, dove 1 indica che la situazione è stata sperimentata Per nulla e 5 Moltissimo. Un esempio tra gli item è "Essere stato/a discriminato/a in relazione all'eccessivo carico di lavoro richiesto" ($\alpha = .87$).

I miei supporti a lavoro (a cura di La.R.I.O.S., 2021)

Questo strumento permette di indagare la percezione di supporto ricevuto dai lavoratori nei loro contesti lavorativi. Esso è composto da 10 item di cui i soggetti sono chiamati ad esprimere il proprio grado di accordo su scala Likert a 5 punti, dove 1 indica che la persona è "Completamente in disaccordo" con l'affermazione presentata, mentre 5 indica che è "Completamente d'accordo". Un esempio è "Lavorare in un ambiente che tiene in considerazione le mie difficoltà, anche famigliari e personali" ($\alpha = .83$).

Qualità della vita (Di Maggio, Nota & Soresi, 2020)

Lo strumento si compone di 5 item con risposta su scala Likert a 5 punti. Ai partecipanti viene chiesto di indicare il grado di accordo circa le affermazioni riportate, scegliendo un punteggio della scala che va da "completamente in disaccordo" (1) a "completamente d'accordo" (5). Il questionario indaga La soddisfazione per la qualità della propria vita ($\alpha = .86$): misurata dagli item da 6 a 10, ad esempio "Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita";

A proposito di sostenibilità sociale e ambientale

"A proposito di sostenibilità sociale e ambientale" è uno strumento costituito da diverse parti, la pria parte è costituita da 12 item che vanno ad indagare le conoscenze soggettive ($\alpha=.76$) rispetto ai diritti umani, l'inclusione, la sostenibilità, l'ecologia e l'ambiente. I partecipanti devono indicare quanto siano al corrente dei temi trattati

attraverso una scala Likert a 5 punti, dove 1 sta per “Non ne ho proprio idea” e 5 per “Sono un esperto in questo tema”.

La seconda parte è volta ad indagare le credenze su questioni associate ai diritti umani, inclusione e discriminazioni ($\alpha=.67$) attraverso 15 item e le credenze associate a sostenibilità, ambiente ed ecologia ($\alpha=.62$) sempre in 15 item. I partecipanti sono invitati a rispondere indicando in una scala Likert a 5 punti, in cui 1 corrisponde a “Non concordo per nulla” e 5 a “Concordo pienamente”, quanto siano d’accordo con le affermazioni riportate riguardo i presenti temi.

La terza parte, invece, è formata da 12 item che indagano le emozioni di indignazione provate rispetto all’inclusione, ai diritti umani e alle discriminazioni ($\alpha=.71$) e rispetto alla sostenibilità, l’ecologia e l’ambiente ($\alpha=.84$) sempre attraverso una scala Likert a 5 punti, in cui 1 corrisponde a “Non concordo per nulla” e 5 a “Concordo pienamente”. Vengono indagate anche altre emozioni come rabbia ($\alpha=.78$), depressione ($\alpha=.92$), e ansia ($\alpha=.72$).

L’ultima parte è formata da 12 item che vogliono studiare le azioni a vantaggio delle questioni associate all’inclusione, i diritti umani e le discriminazioni ($\alpha=.86$) e altri 12 item volti ad indagare le azioni a favore dell’ambiente, della sostenibilità e dell’ecologia ($\alpha=.69$). I partecipanti dovranno rispondere anche qui in una scala Likert a 5 punti quanto spesso effettuano azioni nei confronti di queste due variabili, dove 1 corrisponde a “Mai”, 2 a “Qualche volta”, 3 a “Abbastanza”, 4 a “Quasi sempre” e 5 a “Sempre”. Infine, si conclude questa parte con 6 domande a risposta aperta che vanno ad indagare le azioni svolte personalmente, con altri e quelle che attua il nostro paese.

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

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

- Concern (6 item; $\alpha = .85$): la tendenza a preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e la pianificazione delle tappe e delle scelte da compiere per raggiungere i propri obiettivi; tra gli item proposti troviamo “Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro”;
- Control (6 item; $\alpha = .75$): la tendenza a perseverare nel conseguimento degli obiettivi e ad assumersi la responsabilità delle decisioni che si prendono nella progettazione del proprio futuro; un esempio di item è “Difendere i miei punti di vista”;
- Curiosity (6 item; $\alpha = .79$): l’interesse e la curiosità per le novità e i cambiamenti che avvengono intorno a noi, che possono portare ad acquisire nuovi apprendimenti su sè e sul mondo; la dimensione viene misurata, ad esempio, con “Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità”;
- Confidence (6 item; $\alpha = .79$): la propensione ad avere fiducia in se stessi per affrontare sfide ed ostacoli che si presentano lungo il percorso; un esempio di item è “Risolvere problemi”;
- Collaboration (9 item; $\alpha = .88$): la tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo in un’attività comune, mostrando attenzione e rispetto per gli altri; tra gli item viene proposto “Fare mediazioni e patti con gli altri”.

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

Intervista

Per quanto riguarda l’indagine qualitativa è stata svolta un’intervista seguendo una traccia strutturata dal titolo “Intervista persone in cerca di lavoro” (Soresi & Nota, 2019). Tale strumento si propone di indagare il punto di vista delle persone alla ricerca di lavoro in merito al futuro dell’economia, del mondo del lavoro e della realizzazione professionale. Obiettivo principale dell’intervista, infatti, è comprendere il punto di vista dei partecipanti a proposito di alcuni aspetti, condizioni e trend che sembrano oggi descrivere come sarà il futuro del lavoro.

L’incipit dell’intervista è costituito da una breve introduzione nella quale si esplicano ai partecipanti gli obiettivi di ricerca, si descrivono le modalità di conduzione del lavoro e

si garantisce privacy ed anonimato in rispetto alle normative in vigore (Regolamento UE 2016/279). Il corpo dell'intervista è suddiviso in sei macro-temi.

1. Nella fase di apertura si propone al partecipante di riflettere sulla questione dei talenti ("Oggi, all'interno del mondo del lavoro, si parla spesso di talenti... Cosa sono secondo lei i talenti?") stimolando in lui una riflessione non solo teorica ma possibilmente arricchita da esempi concreti di talenti, a suo parere, utili nel mondo del lavoro oggi giorno ("Potrebbe farmi degli esempi di talenti utili nel mondo del lavoro?").
2. In seconda battuta si centra l'attenzione sul tema della meritocrazia indagando l'opinione dell'intervistato ("Lei cosa pensa al riguardo?") e puntando ad ottenere una personale definizione di meritocrazia e persona meritevole ("Se dovesse spiegare a qualcuno cos'è la meritocrazia, cosa direbbe?" "Quando una persona è "meritevole"?"). Anche in questo caso si propone al partecipante di arricchire la riflessione con esempi concreti per meglio comprendere il suo punto di vista riguardo l'argomento.
3. La terza tematica trattata nel corso dell'intervista è quella dello sviluppo sostenibile; nonostante il tema sia particolarmente ampio, si è lasciato grande spazio all'interpretazione del singolo, permettendo a ciascun partecipante di privilegiare l'aspetto dello sviluppo sostenibile da lui preferito. Dopo aver chiesto la sua opinione, si è approfondita la questione chiedendo "Quando, a suo avviso, una crescita, uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?" e se, secondo il suo parere, fosse possibile fare qualcosa a tale proposito nei contesti lavorativi. In conclusione si è posta l'attenzione alla personale esperienza del partecipante per conoscere se, e in che modo, ha potuto contribuire in prima persona a proposito di sviluppo sostenibile ("È riuscito/a a contribuire con qualcosa di significativo a proposito dello sviluppo sostenibile? Se sì di cosa si è trattato?").
4. La quarta parte dell'intervista è dedicata alla flessibilità e precarietà del lavoro. In questa fase ci si propone di conoscere non solo il punto di vista della persona ma anche quando flessibilità e precarietà possono diventare improponibili, insostenibili. Anche in tale caso ci si propone di arricchire la riflessione teorica con l'esemplificazione di azioni pratiche da implementare al fine di ridurre i

rischi associati a flessibilità e precarietà, infatti, al partecipante è chiesto “Cosa si dovrebbe fare per ridurre i rischi di cui sopra?”.

5. Il penultimo tema che si desidera approfondire con tale intervista riguarda il lavoro dignitoso; attraverso tre domande mirate ci si propone di conoscere l’opinione della persona riguardo il lavoro dignitoso oggi giorno (“Lei cosa pensa al riguardo?”), quando un lavoro è dignitoso (“Quando, a suo avviso, un lavoro potrebbe essere considerato dignitoso?”) e che cosa è possibile fare per accrescere la dignità del lavoro e dei lavoratori (“È possibile nei contesti lavorativi realizzare qualcosa per accrescere la dignità del lavoro e dei lavoratori?”).
6. Infine, si chiede al partecipante di riflettere riguardo le pari opportunità, l’inclusione e l’eliminazione di ogni forma di discriminazione con particolare riferimento al mondo lavorativo. L’obiettivo di questa sezione è di comprendere quando, secondo il punto di vista dell’intervistato, un posto di lavoro dimostra di sostenere adeguatamente le pari opportunità, l’inclusione e di rifiutare le discriminazioni e conoscere se il partecipante ha avuto modo di contribuire con azioni concrete in questa direzione (“È riuscito a contribuire a realizzare qualcosa di significato a proposito di pari opportunità, di inclusione e di eliminazione di ogni forma di discriminazione?” “Se sì, di cosa si è trattato?”).

Al termine dell’intervista segue una fase di chiusura nella quale vengono riportati dal conduttore alcuni aspetti positivi e punti di forza emersi.

4.2.3. La procedura

Al fine di selezionare i partecipanti alla ricerca si è collaborato con Fòrema e QJOB, i quali hanno condiviso la propria mailing list di persone disoccupate e attualmente in cerca di lavoro. Ciascun partecipante è stato contattato tramite e-mail ed ha aderito, su base volontaria, alla ricerca. In seguito all’adesione di ciascuno si è proceduto a concordare con la persona una data per svolgere la prima parte della ricerca, ovvero l’intervista, quest’ultima è stata condotta in modo individuale tramite videochiamata, usufruendo delle varie piattaforme disponibili (Zoom, Google Meet, Whatsapp).

Le interviste sono state audio-registrate, previo il consenso dei partecipanti, per consentire la successiva trascrizione delle risposte. Al termine dell’intervista si è

proceduto con la seconda parte della ricerca, ovvero la compilazione self-report di un questionario tramite la piattaforma di Google Forms.

Entrambe le fasi della ricerca sono state svolte dal 01 Luglio al 19 Agosto. Al termine di entrambe le fasi del protocollo è stato possibile procedere con l'analisi delle risposte ed ai partecipanti è stata inviata una relazione personalizzata, predisposta in collaborazione con il laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università di Padova, come sintesi dei punti di forza emersi.

4.3. Analisi dei dati risultati

4.3.1. Analisi preliminari

Per quanto concerne l'analisi preliminare dei dati quantitativi, nella tabella 1 sono riportati i risultati delle analisi correlazioni condotte su tutte le variabili considerate nella ricerca.

Dai dati si evince che la percezione di lavoro dignitoso correla positivamente con la percezione di supporto a lavoro, con la qualità di vita e con le emozioni positive, mostra una forte correlazione positiva con le credenze associate all'inclusione e, inoltre, correla positivamente con le dimensioni concern, control, curiosity e collaboration della career adaptability ma negativamente con la dimensione confidence.

La percezione di discriminazione sul luogo di lavoro, invece, correla negativamente con le emozioni positive e positivamente con rabbia, depressione ed ansia. D'altro canto, la speranza individuale mostra forti correlazioni positive sia con la speranza sociale che con le emozioni positive.

Per quanto concerne la scala "Career adapt-abilities inventory", si evidenziano correlazioni significative tra le cinque dimensioni della career adaptability e la speranza sociale, le credenze associate all'inclusione, le emozioni positive e la speranza individuale.

<i>r</i> di Pearson	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
1	1	-0,3,438**	-0,087	0,014	0,146	-0,101	0,204	-0,228,620**	0,086	0,285	0,163	0,296	0,151	0,185,364*	0,183	0,03	-0,005	-0,145	0,305	0,149	0,224	0,137	0,073			
2		1	0,079	0,1	0,227,408*	-0,018	0,005	0,303,-468**	0,05	0,325,591**	0,256,347*	-0,194	-0,173	-0,278	-0,136	-0,001	0,328	0,079	0,184	0,185	0,309	0,083				
3			1	-0,167	0,044,384*	0,094	0,129	-0,063	0,328,527**	0,326,482**	,575**	,656**	,464**	,652**	-0,219	-0,132	-0,26	-0,01,355*	,492**	,467**	,586**	,366*				
4				1	-0,06	-0,125	-0,206	0,252	0,083	-0,048	-0,129	0,304	0,191	0,136	0,033	0,19	-0,082	0,048	0,077	0,146	0,069	0,062	0,061	0,111	-0,022	0,176
5					1	,469**	-0,109	0,16,461**	-0,043	0,124	0,057	0,137	-0,05	0,183	0,047	0,107,-511**	-5,79**	-0,277,567**	0,167,365*	0,288	0,273	0,224				
6						1	0,211	0,177	0,235	-0,01	0,296,354*	,544**	0,299,449**	0,259	0,224	-0,227	-0,17	-0,181	0,314,465**	0,326	0,278,397*	0,215				
7							1	-0,055	-0,005	-0,17	0,182	0,063	0,128	0,033	0,112,462**	0,271	0,01	0,236	0,128	-0,108	0,182	0,024	0,033	0,009	-0,047	
8								1	-0,065	0,123	0,153,348*	0,19,385*	-0,056	0,263	0,031	0,009	0,241	0,156	-0,06,453**	0,159	0,045	0,075	0,038			
9									1	-0,251	0,01	0,016	0,016	0,023	0,115	0,217	0,-467**	-5,48**	-0,148,616**	0,254,385*	0,295,363*	0,284				
10										1	0,193	0,031	-0,143	0,117	0,041	0,151,385*	,347*	0,046	0,041	-0,148	0,018	-0,051	0,207	-0,045	0,105	
11											1	0,051	0,139	0,119	0,234,498**	,534**	-0,321	-0,126	-0,322	-0,143	0,166	0,292	0,305	0,2	0,085	
12												1	,663**	,583**	,358*	0,315	0,164	-0,046	0,092	0,002	-0,127,471**	0,205,375*	,385*	,366*		
13													1	,534**	,625**	0,227	0,331	-0,114	0,076	0,11	0,114,428*	,395*	,361*	,548**	0,338	
14														1	,576**	,404*	0,245	-0,038	0,119	0,106	-0,005,400*	,392*	0,315,539**	0,253		
15															1	,364*	,442**	-0,125	-0,026	-0,003	0,248	0,319,426*	,458**	,530**	0,325	
16																1	,688**	-0,193	-0,017	-0,12	-0,009,398*	,412*	,399*	,365*	0,339	
17																	1	-0,198	-0,138	-0,154	0,057	0,226,458**	,430*	,480**	,462**	
18																		1	,663**	,524**	-0,311	-0,123,-375*	-0,193	-0,266	-0,112	
19																			1	,578**	-,567**	0,01,-423*	-0,275	-0,319	-0,248	
20																				1	-0,272	-0,143	-0,237,-375*	-0,25	-,368*	
21																					1	0,292,434*	0,293,373*	,361*		
22																						1	,486**	,436**	,500**	0,265
23																							1	,649**	,810**	,471**
24																								1	,695**	,644**
25																									1	,707**
26																										1

Tabella 1. Risultati delle analisi correlazionali (*r* di Pearson) / * $p < .05$ ** $p < .01$

LEGENDA

1. Tendenza ad aderire ad una economia etico-sociale
2. Tendenza ad aderire ad una economia neoliberale
3. Percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future
4. Percezione di lavoro dignitoso
5. Speranza individuale
6. Speranza sociale
7. Percezione di discriminazione nel luogo di lavoro
8. Supporti a lavoro
9. Qualità di vita
10. Conoscenza dei problemi del presente
11. Percezione di conoscenza dei problemi del presente
12. Credenze su questioni associate all'inclusione e ai diritti
13. Credenze su questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia
14. Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione e ai diritti
15. Emozioni percepite in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia
16. Azioni svolte in favore dell'inclusione
17. Azioni svolte in favore dell'ambiente
18. Ansia
19. Depressione
20. Rabbia
21. Emozioni Positive
22. Concern
23. Control
24. Curiosity
25. Confidence
26. Collaboration

4.3.2. Differenze associate al genere

Preliminarmente abbiamo voluto verificare se vi fossero differenze tra persone con genere femminile e persone con genere maschile su alcune dimensioni relative alla progettazione professionale e alla career adaptability e, in particolare, la percezione di lavoro dignitoso, di discriminazione e supporto nel contesto lavorativo, la speranza, la qualità di vita, la career adaptability, l'interesse negli obiettivi per un futuro inclusivo e sostenibile, i pensieri circa lo sviluppo e l'economia futura, la conoscenza dei problemi presenti e la percezione di conoscenza di tali problemi, le emozioni positive, le emozioni percepite in merito a questioni riguardanti l'inclusione e la sostenibilità, le azioni svolte in favore dell'inclusione e dell'ambiente, ansia, depressione e rabbia. A riguardo abbiamo proceduto con una serie di T-test.

Dalle analisi emergono le seguenti differenze significative:

- Qualità di vita $t(32) = -2.121, p = .021$
- Emozioni percepite in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia $t(32) = -2.094, p = .022$
- Emozioni positive $t(32) = -2.087, p = .022$

Nello specifico, le donne risultano più soddisfatte per la propria vita e sperimentano maggiormente emozioni e stati d'animo di indignazione, rabbia e speranza in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia. Inoltre, le donne tendono a provare più emozioni positive rispetto agli uomini.

Dimensioni	Genere Maschile		Genere Femminile	
	M	DS	M	DS
Tendenza ad aderire ad un'economia etico-sociale	23.07	3.73	23.47	4.74
Tendenza ad aderire ad un'economia neoliberale	14.87	4.45	15.84	3.39
Percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future	65.93	15.41	64.21	15.36

Percezione di lavoro dignitoso	24.67	2.66	25.95	4.40
Speranza individuale	20.73	6.58	23.68	6.77
Speranza sociale	20.20	2.98	22.58	5.59
Percezione di discriminazione nei contesti lavorativi	22.60	9.33	19.32	5.95
Supporti a lavoro	26.67	6.25	26.68	5.50
Qualità di vita	12.13	5.01	15.42	4.03
Conoscenza dei problemi del presente	4.20	0.94	4.21	1.27
Percezione di conoscenza dei problemi del presente	33.40	7.02	32.16	6.87
Credenze su questioni associate all'inclusione e ai diritti	57.93	7.62	60.89	6.17
Credenze su questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia	55.60	8.70	58.47	10.21
Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione e ai diritti	46.87	5.62	49.37	5.42
Emozioni percepite in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia	44.87	7.22	50.11	7.26
Azioni svolte in favore dell'inclusione	28.33	12.13	32.37	9.42
Azioni svolte in favore dell'ambiente	38.73	9.48	37.42	7.26
Ansia	24.87	6.33	25.95	8.11
Depressione	24.73	7.83	22.26	7.01
Rabbia	17.60	4.76	18.05	5.87
Emozioni Positive	19.80	6.45	24.37	6.25
Concern	21.67	4.89	23.26	4.66

Control	22.47	5.41	24.11	3.91
Curiosity	23.53	5.17	25.58	4.03
Confidence	23.73	4.67	24.95	3.61
Collaboration	41.87	11.12	43.89	5.11

Tabella 2. Differenze tra genere maschile e femminile

4.3.3. Differenze tra persone con alti e bassi livelli di career adaptability

Al fine di verificare se vi fossero differenze tra persone con alti o bassi livelli di career adaptability su alcune dimensioni relative alla progettazione professionale e la riflessione sul futuro e, in particolare, la percezione di lavoro dignitoso, di discriminazione e supporto nel contesto lavorativo, la speranza, la qualità di vita, l'interesse negli obiettivi per un futuro inclusivo e sostenibile, i pensieri circa lo sviluppo e l'economia futura, la conoscenza dei problemi presenti e la percezione di conoscenza di tali problemi, le emozioni positive, le emozioni percepite in merito a questioni riguardanti l'inclusione e la sostenibilità, le azioni svolte in favore dell'inclusione e dell'ambiente, ansia, depressione e rabbia, abbiamo proceduto con una serie di T-test.

Dalle analisi emergono le seguenti differenze significative:

- Percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future $t(32) = -2.95, p = .003$
- Percezione di conoscenza dei problemi del presente $t(32) = -1.81, p = .04$
- Credenze su questioni associate all'inclusione e ai diritti $t(32) = -1.911, p = .032$
- Credenze su questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia $t(32) = -2.226, p = .017$
- Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione e ai diritti $t(32) = -3.163, p = .002$
- Emozioni percepite in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia $t(32) = -2.617, p = .007$
- Azioni svolte in favore dell'inclusione $t(32) = -3.086, p = .002$
- Azioni svolte in favore dell'ambiente $t(32) = -3.099, p = .002$

In particolare, le persone con più alti livelli di career adaptability percepiscono un maggior grado di influenza delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle proprie scelte formative e professionali future nonché una maggiore percezione di conoscenza delle problematiche che caratterizzano il presente. Inoltre, chi ha più alti livelli di career adaptability condivide maggiormente le credenze diffuse su questioni associate all'inclusione, ai diritti, all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia. Allo stesso modo percepiscono maggiori emozioni e stati d'animo di indignazione, rabbia e speranza in merito a tali questioni rispetto a chi ha bassi livelli di career adaptability.

Infine, gli individui con elevati livelli di career adaptability dimostrano di svolgere un numero maggiore di azioni in favore della sostenibilità ambientale e sociale.

Dimensioni	Bassi livelli Career Adaptability		Alti livelli Career Adaptability	
	M	DS	M	DS
Tendenza ad aderire ad un'economia etico-sociale	22.41	3.91	24.18	4.54
Tendenza ad aderire ad un'economia neoliberale	15.00	2.32	15.82	5.00
Percezione delle sfide globali e dell'idea di sviluppo sostenibile in relazione alle scelte formative e professionali future	58.06	15.45	71.88	11.60
Percezione di lavoro dignitoso	25.35	3.12	25.41	4.37
Speranza individuale	21.94	6.81	22.82	6.88
Speranza sociale	20.59	5.03	22.47	4.33
Percezione di discriminazione nei contesti lavorativi	19.41	7.08	22.12	8.22
Supporti a lavoro	25.88	5.42	27.47	6.12
Qualità di vita	12.94	3.34	15.00	5.70
Conoscenza dei problemi del presente	4.06	1.03	4.35	1.22

Percezione di conoscenza dei problemi del presente	30.65	7.52	34.76	5.60
Credenze su questioni associate all'inclusione e ai diritti	57.41	6.05	61.76	7.18
Credenze su questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia	53.76	7.45	60.65	10.35
Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione e ai diritti	45.59	4.80	50.94	5.07
Emozioni percepite in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia	44.65	7.87	50.94	6.04
Azioni svolte in favore dell'inclusione	25.53	6.97	50.94	6.04
Azioni svolte in favore dell'ambiente	34.12	6.47	41.88	8.05
Ansia	25.29	8.42	25.65	6.21
Depressione	23.12	6.85	23.59	8.08
Rabbia	18.76	5.44	16.94	5.24
Emozioni Positive	21.18	5.64	23.53	7.52

Tabella 3. Differenze tra alti e bassi livelli di Career Adaptability

4.4. Analisi qualitativa

In seguito alla trascrizione delle interviste condotte è stato possibile condurre un'analisi qualitativa sulle risposte. Per ogni domanda sono state individuate categorie che accomunano la maggior parte delle risposte dei partecipanti. È importante sottolineare che esse sono state eterogenee e spesso molto articolate, di conseguenza le percentuali di risposta sono superiori al 100% in quanto alcune sono potute rientrare in più categorie. Per ogni domanda dell'intervista sono presentate le categorie di risposta individuate, con i relativi esempi, ed infine viene presentata una tabella riassuntiva che evidenzia le frequenze e le percentuali; le frequenze riportate sono da considerarsi entro

le categorie, cioè sottolineano quanti partecipanti hanno fatto riferimento agli specifici aspetti riassunti dalla categoria.

La prima domanda “Oggi, all’interno del mondo del lavoro si parla spesso di talenti... Cosa sono secondo lei i talenti?” è stata classificata in 4 categorie.

18 partecipanti, il 47.36%, considerano i talenti come competenze, capacità, qualità o skills (“Penso che il talento sia una qualità, qualcosa che qualcuno riesce a fare molto bene e penso che sia proporzionale alla naturalezza con cui qualcuno riesce a farlo” Intervistato 2).

In 9, il 23.68%, sostengono che il talento sia una predisposizione innata, una potenzialità già insita nella persona sin dalla nascita (“Il talento è una predisposizione naturale, diciamo proprio dal DNA, qualcosa con cui nasci, una predisposizione [...]il talento è quella caratteristica che uno ha” Intervistato 12). 5 intervistati, invece, il 13.15%, ritengono che il talento sia in parte innato e in parte acquisito grazie allo studio, all’esperienza (“Per me il talento ha una parte che si ha già e una parte che si può sviluppare, anche con i colleghi di lavoro e così puoi trovare anche altri sbocchi, magari entri per fare un certo lavoro e poi trovi nuove opportunità” Intervistato 5).

Vi sono, inoltre, 6 risposte, il 15.78%, che rientrano nella categoria “Altro” vista la varietà ed eterogeneità delle risposte fornite, si riportano di seguito alcuni esempi: “Io forse per gli studi che ho fatto, non credo che esistano dei talenti, credo che tutto si alleni e si impari” (Intervistato 25); “Passione per quello che si fa” (Intervistato 34).

I risultati sono riportati nella Tabella 4.

Categorie	f	%
<i>Competenze, capacità, qualità, skills</i>	18	47.36
<i>Caratteristiche in parte innate in parte acquisite</i>	5	13.15
<i>Predisposizione innata</i>	9	23.68
<i>Altro</i>	6	15.78

Tabella 4. Frequenze e percentuali della domanda 1.1

La domanda “Potrebbe farmi degli esempi di talenti utili nel mondo del lavoro?” è stata classificata in 5 categorie

La maggior parte del campione, 15 intervistati, il 34.09%, considera le capacità relazionali e comunicative dei talenti particolarmente utili nel mondo del lavoro (*“Ad esempio, avere un talento nella comunicazione può essere utile in molti ambiti, con i clienti nelle aziende, avere uno stile di comunicazione chiaro ed efficace può essere utile con i clienti, con i colleghi, con i superiori, anche con il team da coordinare” Intervistato 9*).

In 12, il 27.27%, considerano talenti utili nel mondo del lavoro caratteristiche personali come, ad esempio, il differenziarsi dalla massa o l’essere un fuoriclasse (*“Un talento è anche chi sa emergere, una persona che riesce a farsi notare, che ha delle caratteristiche peculiari, diverse dagli altri, la caratteristica principale è essere diverso dalla massa, devi anche avere il coraggio di essere diverso” Intervistato 11*).

6 intervistati, il 13.63%, riportano come esempi di talenti utili nel mondo del lavoro alcune capacità tecniche come l’uso di Excel o dell’inglese (*“[...]Dipende da cosa stiamo parlando, piuttosto che l’uso dell’inglese o di Excel, vanno sperimentati nel pratico” Intervistato 25*). In 5, l’11.36%, invece, considerano talenti utili nel mondo del lavoro specifiche abilità cognitive (*“Magari essere veloci a fare i conti, se lavori in ambito amministrativo è un talento che può servire, saper utilizzare strumentazioni particolari, magari in ambito analitico” Intervistato 17*).

All’interno della categoria “Altro” rientrano 6 risposte, il 13.63% (*“Ogni talento è utile basta saperlo utilizzare al meglio” Intervistato 34*).

I risultati sono riportati nella Tabella 5.

Categorie	F	%
<i>Abilità cognitive</i>	5	11.36
<i>Capacità relazionali e comunicative</i>	15	34.09
<i>Capacità tecniche</i>	6	13.63
<i>Caratteristiche personali</i>	12	27.27
<i>Altro</i>	6	13.63

Tabella 5. Frequenze e percentuali di risposta della domanda 1.2

La domanda successiva, “Come si sviluppano i talenti?”, è stata classificata in 4 categorie. Nello specifico, in 25, il 64.10%, ritengono che il talento si sviluppi con la pratica, lo studio o l’esperienza (*“Studiando, applicandosi e facendo le giuste esperienze” Intervistato 23*).

Secondo il 10.25%, 4 intervistati, i talenti si sviluppano grazie alla motivazione, curiosità, passione, interesse e coraggio (*“Con l’applicazione e la motivazione, di base ci deve essere tanta motivazione per spingere una persona a fare una cosa ogni giorno [...] Passione e motivazione devono esserci di base, anche la curiosità è importante per spingere la persona a cercare nuove forme, nuovi metodi” Intervistato 14*). In 4, il 10.25%, invece, sostengono che il talento si sviluppi con il tempo e la costanza (*“Con il tempo e con la pratica” Intervistato 17*).

Vi sono, infine, 6 risposte, il 15.38%, che rientrano nella categoria “Altro”, tra esse troviamo, ad esempio, la seguente risposta: *“I talenti si sviluppano già dalle superiori e dall’università, per svilupparli bisogna avere un orientamento, un tutor che aiuta molto. Secondo me l’orientamento è molto importante anche se è una parte un po’ dimenticata. Se una volta si sceglieva una direzione e si seguiva quella oggi non è più così, c’è tanto movimento, la società ha tanti bisogni, dobbiamo essere in grado di capire dove intervenire e dove imparare. È per questo che è importante che le persone si appoggino a professionisti ed aziende per fare pratica ed orientarsi”* (Intervistato 27).

I risultati sono riportati nella Tabella 6.

Categorie	f	%
<i>Pratica, studio, esperienza</i>	25	64.10
<i>Motivazione, curiosità, passione, interesse, coraggio</i>	4	10.25
<i>Tempo e costanza</i>	4	10.25
<i>Altro</i>	6	15.38

Tabella 6. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 1.3

La domanda 2, “All’interno del mondo del lavoro si parla spesso anche di meritocrazia... Lei cosa pensa al riguardo?” è stata divisa in 4 categorie.

15 intervistati, il 37.5%, sostengono che in Italia ci sia poca meritocrazia (“*Io non ho visto così tanti ambienti di lavoro da poter dire che non c’è meritocrazia al 100% ma, da quanto sento in giro, mi sembra che soprattutto in ambito italiano non c’è un granché di meritocrazia. La tendenza è che non ci sia molta meritocrazia [...]*” Intervistato 3). Mentre in 7, il 17.5%, sottolineano l’assenza di meritocrazia nel Paese Italiano (“*Ci sono due considerazioni da fare: 1) l’Italia non è meritocratica per diversi motivi che vanno oltre la situazione odierna; 2) c’è un discorso più ampio secondo cui la meritocrazia non esiste nel mondo di adesso [...]*” Intervistato 1).

11 persone, il 27.5%, invece, ritengono che il concetto di meritocrazia sia un concetto giusto (“*È giusto premiare chi ha i suoi meriti, chi ottiene più risultati rispetto ad altri [...]*” Intervistato 10).

7 risposte, il 17.5%, rientrano nella categoria “Altro” (“*È un concetto più difficile da dare delle valutazioni perché vuol dire giudicare se uno è in grado di fare il suo lavoro e per saper giudicare un lavoro bisognerebbe intendersene di quello [...]*” Intervistato 29).

I risultati sono riportati nella Tabella 7.

Categorie	f	%
<i>In Italia non c’è meritocrazia</i>	7	17.5
<i>In Italia c’è poca meritocrazia</i>	15	37.5
<i>E’ un concetto giusto</i>	11	27.5
<i>Altro</i>	7	17.5

Tabella 7. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 2.1

La domanda, “Se dovesse spiegare a qualcuno cos’è la meritocrazia, cosa direbbe?” è stata classificata in 3 categorie.

Nel dettaglio, in 19, il 46.34%, considerano la meritocrazia come il riconoscimento delle capacità, dell’impegno e dei risultati di una persona (“*Grazie alle proprie capacità, al proprio impegno e alle proprie attitudini uno riesce a iniziare a lavorare e*

raggiungere un livello sempre più alto grazie al fatto che gli viene riconosciuta la bravura dai suoi superiori che lo “premano” e quindi lo fanno andare avanti” Intervistato 6).

15 intervistati, il 36.58%, invece, ritengono che la meritocrazia sia il riconoscimento della persona, del suo valore, del suo merito e lavoro (*“Meritocrazia è essere riconosciuto per il proprio valore e per quello che si fa, si dà e non per altro. Io penso che sia fondamentale nel mondo del lavoro, io ora non sono in Italia, sono in Inghilterra e la vedo molto di più qui che in Italia, nel mondo del lavoro” Intervistato 8).*

All'interno della categoria “Altro” rientrano 7 risposte, il 17.07%, tra cui, ad esempio: *“Altra domanda scivolosa, direi che è un artificio retorico per permettere a chi ha già tanto di mantenere quello che ha” (Intervistato 18).*

I risultati sono riportati nella Tabella 8.

Categorie	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Riconoscimento della persona, del suo valore, del merito e lavoro</i>	15	36.58
<i>Riconoscimento delle capacità, dell'impegno e dei risultati di una persona</i>	19	46.34
<i>Altro</i>	7	17.07

Tabella 8. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 2.2

La domanda “Quando una persona è “meritevole”?” è stata classificata in 5 categorie.

In 14, il 34.14%, ritengono che una persona sia meritevole quando mette passione ed impegno nel proprio lavoro (*“Quando si vede che ci mette impegno nel fare quello che sta facendo, se non sa qualcosa si informa e si impegna” Intervistato 16).*

In 8, il 19.51%, invece, sostengo che una persona possa essere considerata meritevole quando raggiunge obiettivi e risultati (*“Quando dà adito di poter dire che ha fatto, ovviamente gli altri te lo dicono, però in base a quello che fai e al risultato che ottieni si può dire ‘tu hai il merito di questa cosa o meno’” Intervistato 23).*

Secondo 7 intervistati, il 17.07%, è meritevole chi lavora bene (*“Quando performa bene. [...]Va valutato di caso in caso, però considerati una serie di parametri posso arrivare a definire in maniera abbastanza oggettiva se uno ha fatto un buon lavoro o meno”* Intervistato 9). Mentre in 3, il 7.31%, ritengono che sia meritevole colui che viene riconosciuto per il lavoro che fa (*“Una persona è meritevole quando viene riconosciuto il suo lavoro non solo da chi deve promuoverlo ad un ruolo di maggior spessore ma è una cosa riconosciuta da più persone ...”* Intervistato 3).

All'interno della categoria “Altro” rientrano 9 risposte, il 21.95%, tra cui, ad esempio, *“Quando rispetta gli altri”* (Intervistato 18).

I risultati sono riportati nella Tabella 9.

Categorie	f	%
<i>Mette passione ed impegno nel lavoro</i>	14	34.14
<i>E' riconosciuta per il lavoro che fa</i>	3	7.31
<i>Raggiunge obiettivi e risultati</i>	8	19.51
<i>Lavora bene</i>	7	17.07
<i>Altro</i>	9	21.95

Tabella 9. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 2.3

La successiva domanda, “Mi può fare un esempio di persona meritevole? Come mai la considera una persona meritevole?” è stata classificata in 5 categorie.

In 17, il 39.53%, riportano come esempio di persona meritevole una persona che dà il meglio, che si impegna (*“Bisogna definire che tipo di merito è, se si parla di una promozione, una persona è meritevole quando dimostra di dare il meglio seguendo sia le indicazioni (protocolli dell'azienda) ma anche i valori dell'azienda”* Intervistato 1).

In 9, il 20.93%, riportano esempi personali vicini a loro, come genitori, ex colleghi o amici (*“Il primo che mi viene in mente è mio marito che ha un carattere molto ambizioso e nonostante tutte le difficoltà si è sempre impegnato per andare avanti e raggiungere i suoi obiettivi di carriera. Di recente è riuscito a superare un gradino di livello superiore ma sono anni che si impegna e fa vedere, chiede di essere promosso,*

dimostra le sue capacità per esserlo, non sta fermo ad aspettare che gli eventi accadano” Intervistato 13).

6 intervistati, il 13.95%, riferiscono come esempio una persona che migliora l’ambiente lavorativo (*“A volte il meritevole è quello che rende l'ambiente di ufficio più sereno per fare sì che le persone rendano meglio. Secondo me questa è una persona meritevole perchè l'ambiente di lavoro è un luogo di vita dove passi gran parte del tempo e quindi deve essere un ambiente dove i parametri vitali vengono salvaguardati, è di più dello stipendio e del posto di lavoro” Intervistato 12).*

Infine, 6 risposte, il 13.95%, rientrano all’interno della categoria “Altro” (*“Io penso che una persona tipo Mark Zuckerberg, Steve Jobs siano meritevoli. Anche nella vita comune ci sono persone meritevoli” Intervistato 28).*

I risultati sono riportati nella Tabella 10.

Categorie	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Persona che dà il meglio, si impegna</i>	17	39.53
<i>Persona che ottiene risultati</i>	5	11.62
<i>Persona che migliora l’ambiente lavorativo</i>	6	13.95
<i>Esempi personali vicini</i>	9	20.93
<i>Altro</i>	6	13.95

Tabella 10. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 2.4

La domanda 3, “Come sa oggi si parla spesso di Sviluppo sostenibile... Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, una crescita, uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?” è stata classificata in 5 categorie.

14 intervistati, il 31.81%, ritengono che lo sviluppo sia sostenibile quando riduce sprechi, inquinamento e pone attenzione all’ambiente (*“[...]È sostenibile se permette di mantenere la funzionalità dell’ambiente e un numero sufficiente di risorse per le generazioni futuro. Il sostenibile non guarda il presente ma il futuro” Intervistato 17).*

In 6, il 13.63%, considerano lo sviluppo sostenibile quando tiene conto di tutte le fasi di lavoro (*“Bisogna distinguere la sostenibilità economica, aziendale, per la comunità in*

cui l'azienda opera, ambientale, lavorativa e bisogna tenere conto di tutta la fase di lavoro: dalla raccolta delle materie prime fino ai grandi dirigenti dell'azienda. Tenendo conto anche dei fornitori" Intervistato 1). Mentre 6 intervistati, il 13.63%, sostengono che lo sviluppo sia sostenibile quando tiene conto delle persone ("[...] Sostenibilità non è solo l'ambiente, è un discorso molto ampio, devo dire che riguarda anche il benessere delle persone in senso lato. È molto vasto come discorso e si dice spesso che il solo fatto di dover riorganizzare la produzione nelle fabbriche dovrebbe dare anche nuovi posti di lavoro quindi dovrebbe essere un motivo per insistere in questa direzione" Intervistato 29).

Vista la complessità e l'eterogeneità delle risposte ottenute a tale domanda, in questo caso all'interno della categoria "Altro" rientrano 18 risposte, il 40.90% ("Penso che sia prevalentemente una mossa di marketing, nel senso che nel passaggio dall'aver prodotti senza scritta bio ad averli è passato più o meno un anno, da quando il marketing si è accorto che ciò attirava l'attenzione. Il fatto che siano veramente sostenibili è difficile perché per trasformare il processo produttivo per renderlo sostenibile ci vuole molto tempo (20/30 anni)" Intervistato 33).

I risultati sono riportati nella Tabella 11.

Categorie	f	%
<i>Sviluppo è sostenibile quando considera tutte le fasi di lavoro</i>	6	13.63
<i>Sviluppo è sostenibile quando riduce sprechi, inquinamento, pone attenzione all'ambiente</i>	14	31.81
<i>Sviluppo è sostenibile quando tiene conto delle persone</i>	6	13.63
<i>Altro</i>	18	40.90

Tabella 11. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 3.1

La domanda seguente, "È possibile nei contesti lavorativi fare qualcosa a proposito dello sviluppo sostenibile? È riuscito/a a contribuire con qualcosa di significativo a proposito dello sviluppo sostenibile? Se sì, di cosa si è trattato?", è stata classificata in 7 categorie.

In 24, il 33.80%, ritengono che sia possibile e riportano di aver contribuito con azioni quotidiane a favore dell'ambiente nella vita lavorativa (*“Certo. Nella mia esperienza mi è capitato di proporre qualche cambiamento volto ad aumentare la sostenibilità [...] Intervistato 19*). Mentre 17 intervistati, il 23.94%, credono sia possibile e riportano di aver contribuito e di contribuire con azioni quotidiane a favore dell'ambiente nella vita privata (*“Nella mia vita personale sono molto attenta, riciclo molto, compro cose usate, le sistemo ecc perché penso che buttare via qualcosa che non sia effettivamente rotto sia uno spreco [...] Intervistata 27*).

In 6, l'8.45%, sostengono sia possibile ma non hanno riportato esperienze personali (*“Sicuramente si può fare qualcosa” Intervistato 15*).

Secondo 5 intervistati, il 7.04%, invece, è possibile contribuire con voglia, impegno ed azioni concrete (*“Sì secondo me sì, se uno ci mette l'impegno e lo sforzo secondo me sì [...]” Intervistato 30*). Sempre in 5, il 7.04%, sostengono sia possibile grazie alla formazione, educazione e sensibilizzazione sul tema (*“Secondo me sì, in tante realtà bisognerebbe partire da piccole cose. In molti uffici non si fa nemmeno la raccolta differenziata, si usa tanta carta che potrebbe essere riciclata e invece viene buttata assieme al resto. Si potrebbe fare un po' di sensibilizzazione anche su questo [...] Intervistato 4*).

7 intervistati, il 9.85%, affermano di non aver fatto molto nella propria esperienza a proposito di sviluppo sostenibile (*“Nella mia esperienza sono riuscito a fare poco a proposito di sviluppo sostenibile” Intervistato 3*).

All'interno della categoria “Altro” rientrano 7 risposte, il 9.85% (*“Per esperienze personali vedo che c'è un totale disinteresse per queste tematiche, sono solo parole che si dicono ma non esiste nulla che tocchi questo tema” Intervistato 26*).

I risultati sono riportati nella Tabella 12.

Categorie	F	%
<i>Sì, è possibile</i>	6	8.45
<i>Sì, con voglia, impegno e azioni concrete</i>	5	7.04
<i>Sì, con sensibilizzazione, educazione</i>	5	7.04

<i>e formazione</i>		
<i>Sì, con azioni quotidiane a favore dell'ambiente nella vita privata</i>	17	23.94
<i>Sì, con azioni quotidiane a favore dell'ambiente nella vita lavorativa</i>	24	33.80
<i>Non ho fatto molto nella mia esperienza</i>	7	9.85
<i>Altro</i>	7	9.85

Tabella 12. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 3.2

La quarta domanda, “Oggi si parla spesso anche di flessibilità e di precarietà del lavoro... Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, la flessibilità e la precarietà possono diventare improponibili?” è stata classificata in 5 categorie.

In 17, il 34%, ritengono che, in realtà, la flessibilità abbia risvolti positivi se limitata (*“La flessibilità ci può essere, bisogna essere disponibili, deve esserci un dare e avere, però non bisogna essere troppo flessibili perché se non una persona deve essere sempre isolata in attesa di una comunicazione, qualcosa e non può fare altro. È giusta la flessibilità ma deve essere delimitata da qualche paletto”* Intervistato 5).

In 11, il 22%, invece, ritengono che flessibilità e precarietà siano improponibili poiché fonte di incertezza ed insicurezza (*“Che dire, sono stata precaria un bel po’, secondo me è insostenibile in generale il fatto di arrivare a 30 anni senza un minimo di sicurezza sul futuro perché pesa sia sulle scelte del lavoro che al di fuori perché magari capita un’opportunità lavorativa ma non sai se accettarla perché hai una minima speranza che dove sei ti tengano e magari l’altra proposta, in stage, ti fa pensare di aver buttato via la possibilità di essere assunta. È pesante a livello psicologico il fatto di dire ‘oggi ci sono tra un mese chissà’ e questo lo dico sulla base di quello che ho vissuto io e le persone a me vicine”* Intervistata 4).

Secondo 6 intervistati, il 12%, sono improponibili quando non consentono condizioni di vita dignitose a livello economico e sociale (*“Flessibilità e precarietà diventano improponibili quando impediscono le condizioni di vita dignitose, quindi se con contratti a norma di legge non si è in grado di pagare le spese di affitto, alimentari e*

mettere via dei risparmi, questo tipo di lavoro non è proponibile [...] Intervistato 1). Allo stesso modo, in 6, il 12%, le considerano improponibili quando non permettono di progettare il futuro (*“Io ho molti amici ingegneri che sono stati assunti dalle aziende ma che rinnovano il contratto annualmente ed avere un contratto a tempo determinato di un anno crea delle difficoltà, soprattutto a chi è fuori sede, a chi vuole progettare e costruire qualcosa di più solido. Loro hanno avuto tanto difficoltà nella ricerca di una casa in affitto, anche se erano ingegneri con uno stipendio buono, perché comunque tu tra un anno non mi assicuri di pagare l'affitto. Si parla di un circolo banale ma difficile” Intervistato 2).*

Nella categoria “Altro” rientrano 10 risposte, il 20%, (*“Se io non avessi il marito e dovessi pagare il mutuo domani entriamo in precarietà e non posso permettermi di non avere un contratto. L'urgenza fa sì che siano improponibili [...]” Intervistato 12).*

I risultati sono riportati nella Tabella 13.

<i>Categorie</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Quando non consentono condizioni di vita dignitose a livello economico e sociale</i>	6	12.00
<i>Quando non permettono di progettare il futuro</i>	6	12.00
<i>Sono improponibili perché causano incertezza ed insicurezza</i>	11	22.00
<i>La flessibilità ha risvolti positivi se limitata</i>	17	34.00
<i>Altro</i>	10	20.00

Tabella 13. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 4.2

La domanda successiva, “Cosa si dovrebbe fare per ridurre i rischi di cui sopra?”, è stata classificata in 6 categorie.

In 12, il 34.28%, ritengono sia necessario intervenire sulle forme contrattuali (*“Bisognerebbe intervenire sulle forme contrattuali” Intervistato 15*). Mentre in 6, il 17.14%, sostengono sia possibile ridurre i rischi intervenendo sui lavoratori, supportandoli, formandoli e rispettandoli (*“Avere più fiducia nei lavoratori e sentirselo di investire su di loro quando se lo meritano [...]Nel momento in cui si riconosce il merito alle persone che stanno lavorando sarebbe giusto investire un po' di più. Credo che sia legato al merito” Intervistato 4*).

5 intervistati, il 14.28%, credono sia necessario cambiare mentalità, ripensando il modo di concepire il lavoro (*“[...] Sicuramente ripensare il lavoro non come una merce, le persone non sono una merce, come non lo è l'ecosistema e ne gli animali” Intervistato 18*).

In 3, l'8.57%, ritengono opportuno intervenire sulla struttura aziendale (*“Bisognerebbe partire con le idee chiare, magari fare una piccola normativa interna, delle regole da seguire, non tassative ma se si fa un discorso chiaro con i lavoratori che vengono coinvolti la persona dà la sua disponibilità più volentieri, senza sentirlo come un dovere” Intervistato 5*).

In 4, l'11.43%, afferma che sia possibile fare qualcosa per ridurre i rischi riportati, tuttavia non specifica possibili azioni (*“Sinceramente non saprei cosa si potrebbe fare di preciso però sicuramente qualcosa si può fare” Intervistato 6*). Infine, all'interno della categoria “Altro” rientrano 5 risposte, il 14.28% (*“Bisognerebbe analizzare lavoro per lavoro e dove c'è da cambiare cambiare [...]Bisognerebbe analizzare lavoro per lavoro per capire quale è meglio fare in ufficio, piuttosto che a casa, che un giorno sì e uno no, è un lavoraccio” Intervistato 10*).

I risultati sono riportati nella Tabella 14.

Categorie	f	%
<i>Intervento su forme contrattuali</i>	12	34.28
<i>Intervento sui lavoratori, supportandoli, formandoli e rispettandoli</i>	6	17.14
<i>Intervento sulla struttura aziendale</i>	3	8.57

<i>Cambiare mentalità</i>	5	14.28
<i>Si può fare qualcosa</i>	4	11.43
<i>Altro</i>	5	14.28

Tabella 14. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 4.2

La domanda 5, “Oggi si parla spesso anche di Lavoro dignitoso. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, un lavoro potrebbe essere considerato dignitoso?”, è stata classificata in 4 categorie.

In 24, il 46.15%, sostengono che un lavoro sia dignitoso quando è svolto in condizioni dignitose (*“Un lavoro è dignitoso quando c’è un giusto contratto di lavoro, previsto dai contratti collettivi nazionali, dignitoso quando l’azienda ti dà a sua volta una serie di strumenti per lavorare in maniera dignitosa, una struttura sicura, un lavoro dignitoso è quello in cui secondo me si arriva al lavoro bene, con una certa voglia di mettersi a lavorare perché ci sono tutte le condizioni che lo permettono, tanto l’azienda che ti dà gli strumenti per lavorare in maniera dignitosa, tanto il dipendente che può sentirsi tranquillo nel svolgere il proprio lavoro”* Intervistato 21).

In 20, il 38.46%, invece, ritengono che un lavoro sia dignitoso quando lo stipendio è adeguato al lavoro svolto (*“Dignitoso quando lo stipendio è proporzionale all’orario di lavoro, non posso fare 8 ore di lavoro e ricevere 600 euro, mi aspetto almeno 1500 euro, in più se non mi pagano neanche gli extra no”* Intervistato 7).

6 intervistati, l’11.54%, considerano dignitoso un lavoro nel quale il lavoratore può esprimersi, è valorizzato (*“Un lavoro è dignitoso quando viene valorizzato, ci sono lavori strapagati ma non valorizzati [...]”* Intervistato 12).

All’interno della categoria “Altro” rientrano 2 risposte, il 3.84% (*“Secondo me è tanto personale. Perché un lavoro sia dignitoso deve piacere, devi farlo volentieri, non deve essere un problema andare a lavoro. A prescindere dal motivo per cui lo fai, se per mantenere i figli o proprio perché ti piace. Se la sera vai a casa tranquillo per me questo è un lavoro dignitosissimo”* Intervistato 19).

I risultati sono riportati nella Tabella 15.

<i>Categorie</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Quando lo stipendio adeguato al lavoro svolto</i>	20	38.46
<i>Quando è svolto in condizioni dignitose</i>	24	46.15
<i>Quando il lavoratore può esprimersi, è valorizzato</i>	6	11.54
<i>Altro</i>	2	3.84

Tabella 15. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 5.1

La domanda “È possibile nei contesti lavorativi realizzare qualcosa per accrescere la dignità del lavoro e dei lavoratori?” è stata divisa in 5 categorie.

In 12, il 28.57%, ritengono che ciò sia possibile intervenendo sull’ambiente di lavoro (“Sì, ad esempio dare più strumenti per la sicurezza perché ho visto che nel tempo abbiamo fatto tanti corsi, tanta teoria e poca pratica, gli strumenti che ci venivano dati erano un po’ imposti e quindi la persona non sa perché deve usarli [...]Intervistato 5)

In 9, il 21.43%, invece, sostengono che ciò sia possibile con interventi di formazione ed educazione dei lavoratori e dei datori di lavoro (“Sì, si potrebbe dare una formazione anche su quell’aspetto ai titolari delle aziende, a chi crea lavoro. potrebbe essere importante perché penso che spesso sia frutto di ignoranza ciò, non è cattiveria, so che situazioni scomode anche dall’altra parte si possono verificare. È chiaro che un datore di lavoro ha ‘paura’ di assumere una donna perché magari dopo un mese la deve mettere in maternità. Anche qui credo che ci voglia rispetto reciproco, è un mio diritto scegliere della mia vita privata e non può essere motivo di discriminazione. Magari come i corsi obbligatori come la sicurezza sul lavoro, si potrebbe fare qualcosa di più anche per quanto riguarda diritti e doveri” Intervistato 2).

7 intervistati, il 16.66%, considerano possibile aumentare la dignità attraverso un adeguamento degli stipendi (“Bisognerebbe valutare tutti i lavori e capire perché un lavoro viene pagato più di un altro, dare un valore alle ore di quel lavoro, perché posso pensare ad operai che stanno davanti ad una linea e alcuni sono pagati 1800 euro mentre altri 1000, 1200, perché questa differenza? [...]Sarebbe carino dare un senso allo stipendio” Intervistato 10).

In 4, il 9.52%, ritengono che ciò sia possibile intervenendo nelle forme contrattuali (*“Secondo me sì, è fondamentale lavorare sulla contrattualistica” Intervistato 32*).

All'interno della categoria “Altro” rientrano 10 risposte, il 23.80% (*“È una domanda complicatissima, non so cosa risponderle. Io direi a livello legislativo, nel senso di utilizzare delle tutele ma a livello legislativo, affinché poi le parti del lavoratore vengono difese da parte di qualcosa di concreto, non di astratto” Intervistato 28*).

I risultati sono riportati nella Tabella 16.

<i>Categorie</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Sì, con formazione ed educazione dei lavoratori e datori di lavoro</i>	9	21.43
<i>Intervenendo nelle forme contrattuali</i>	4	9.52
<i>Adeguando gli stipendi</i>	7	16.66
<i>Intervenendo sull'ambiente di lavoro</i>	12	28.57
<i>Altro</i>	10	23.80

Tabella 16. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 5.2

La sesta domanda, “Oggi, a proposito del lavoro, si parla spesso anche di pari opportunità, di inclusione e di eliminazione di ogni forma di discriminazione. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, un determinato posto di lavoro dimostra di sostenere adeguatamente le pari opportunità, l’inclusione e di rifiutare ogni forma di discriminazione?”, è stata divisa in 4 categorie.

Nello specifico, in 14, il 35.90%, ritengono che l’organizzazione dimostri di sostenere adeguatamente queste tematiche quando offre realmente le stesse opportunità a ciascuno (*“Sicuramente un ambiente di lavoro con personale che proviene da tanti stati diversi, con nazionalità diversa, è un’azienda che ragiona a livello internazionale e va oltre la discriminazione ed è molto inclusiva, questo dà un surplus all’azienda anche perché la diversità è un surplus per l’azienda. Poi il rispetto per tutti i lavoratori, questo come punto di partenza” Intervistato 11*). Mentre 8 intervistati, il 20.51%, sostengono che ciò accada quando si ha l’eliminazione di qualsiasi differenza (*“Non dovremmo più vedere annunci come ‘cerco ragazza di bella presenza che venga a farmi questo’, si vede*

sempre ragazza di bella presenza e mai uomo di bella presenza e questo per quanto riguarda genere maschile e femminile, per quanto riguarda l'inclusività dovremmo smetterla di vedere annunci come 'cerco x italiano,bianco' chi più ne ha più ne metta. Solo così si può parlare di pari opportunità e inclusione [...] Intervistato 23).

In 5, il 12.82%, invece, affermano che oggi giorno c'è poca parità ed inclusione (*"Io credo che oggi siamo molto lontani, non ho grandissime esperienze ma guardo quello che vedo tutti i giorni andando nei negozi, nei supermercati, negli uffici, guardando tutto quello che mi circonda [...] Intervistato 2).*

All'interno della categoria "Altro" rientrano 12 risposte, il 30.77% (*"Secondo me un posto di lavoro che fa così è dove c'è rispetto, si fa formazione al rispetto, ad esempio in alcuni paesi si fanno seminari sulle molestie sessuali. Poi bisognerebbe fare le cose in maniera naturale, ad esempio è naturale che sul lavoro ci siano le donne, persone disabili, di altre etnie, non considerarla come una cosa che debba essere per forza, per moda, per necessità, ma come una cosa naturale, non con le quote rosa, secondo me non deve essere sentita come una cosa obbligatoria ma come una cosa naturale per tutti" Intervistato 17).*

I risultati sono riportati nella Tabella 17.

Categorie	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Eliminazione di ogni differenza</i>	8	20.51
<i>Offrendo realmente le stesse opportunità</i>	14	35.90
<i>Oggi c'è poca parità e inclusione</i>	5	12.82
<i>Altro</i>	12	30.77

Tabella 17. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 6.1

L'ultima domanda, "È riuscito a contribuire a realizzare qualcosa di significativo a proposito di pari opportunità, di inclusione e di eliminazione di ogni forma di discriminazione? Se sì di cosa si è trattato?", è stata classificata in 4 categorie.

13 persone, il 35.11%, hanno riportato di non essere riusciti a contribuire in maniera significativa a proposito di tali temi (*"Non mi è mai capitato, non ho mai avuto esperienze negative da questo punto di vista" Intervistato 24).*

In 12, il 33.33%, hanno affermato di aver contribuito con azioni nella vita lavorativa (*“Sì, me ne sono occupata personalmente con il coordinamento donne da sindacalista, quindi con questo volume, documento che desse alle donne la possibilità di sapere che cosa potessero avere in questa azienda strutturata” Intervistato 32*). 10 intervistati, il 27.77%, invece, hanno riportato di aver contribuito con azioni nella vita privata (*“A scuola ero in classe con un ragazzo che era diversamente abile e all’epoca c’era un’insegnante di sostegno solo 2 ore al giorno e durante le altre ore il ragazzo era abbandonato a se stesso e si annoiava e allora io gli preparavo delle paginette con degli esercizi per fargli passare il tempo, cercavo di prolungare quello che faceva l’insegnante di sostegno nelle altre ore” Intervistato 2*).

Una sola persona, il 2.77%, ha deciso di astenersi dalla risposta (*“Preferirei non rispondere” Intervistato 18*).

I risultati sono riportati nella Tabella 17.

<i>Categorie</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>No, non molto</i>	13	36.11
<i>Sì, con azioni nella vita privata</i>	10	27.77
<i>Sì, con azioni nella vita lavorativa</i>	12	33.33
<i>Preferirei non rispondere</i>	1	2.77

Tabella 17. Frequenze e percentuali di risposta alla domanda 6.2

4.5. Discussione dei risultati

Il lavoro di ricerca si è proposto di raccogliere le voci di un gruppo di persone in cerca di lavoro al fine di comprendere la loro visione del futuro, conoscere le loro idee a proposito dell’economia, del mondo del lavoro e della realizzazione professionale.

Nello specifico, si è proceduto preliminarmente ad esaminare, da un punto di vista quantitativo, le eventuali differenze significative tra uomini e donne, riguardo ad alcune dimensioni relative alla sostenibilità, politiche socio-economiche e risorse personali. In base ai risultati emersi le donne risultano maggiormente soddisfatte della propria vita rispetto agli uomini e tale dato risulta coerente con la tendenza da parte delle donne a provare più emozioni positive rispetto agli uomini. I risultati, infatti, evidenziano una differenza significativa, tra uomini e donne, relativamente alle emozioni positive, che

sembrano caratterizzare soprattutto le donne. Tali dati sono in linea con quanto affermato in letteratura; le donne, infatti, si dimostrano più fiduciose rispetto agli uomini e, inoltre, mostrano una maggiore capacità empatica, una migliore sensibilità emotiva nonché una maggiore capacità di sintonizzarsi sulle emozioni dell'altro (Albiero, Matricardi, 2006). Infine, le analisi dei dati hanno dimostrato come le donne, rispetto agli uomini, tendano a mostrare maggiori sentimenti di indignazione e rabbia, ma anche maggiore speranza in merito a questioni associate all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia. Le donne, infatti, così come dimostrato da numerose ricerche, tendono ad essere più socialmente responsabili e, quindi, a preoccuparsi maggiormente dei problemi ambientali e risultano più propense ad adottare comportamenti ecologici (Meinzen-Dick, Kovarik, Quisumbing, 2014).

La seconda analisi quantitativa che è stata svolta ha riguardato eventuali differenze significative tra persone con alti e bassi livelli di career adaptability. Da tale analisi emerge come le persone con alti livelli di career adaptability percepiscano una maggiore influenza dell'idea di sviluppo sostenibile e delle sfide globali in relazione alle proprie scelte formative e professionali future. Tale risultato è coerente con quanto sostenuto dalla letteratura in merito; una delle dimensioni fondamentali della career adaptability, infatti, è il controllo che si riferisce al sentimento di essere in grado di controllare il proprio futuro professionale ed incentiva le persone ad ampliare i propri interessi e le proprie opportunità lavorative (Nota, Soresi, 2015); dunque, è possibile affermare che i soggetti con più elevati livelli di career adaptability siano maggiormente flessibili e propensi ad ampliare i propri orizzonti formativi e professionali.

Le persone con alti livelli di career adaptability, inoltre, percepiscono una maggiore conoscenza delle problematiche che caratterizzano il presente nonché condividono maggiormente le credenze diffuse su questioni associate all'inclusione, ai diritti, all'ambiente, alla sostenibilità e all'ecologia. Anche tale risultato si dimostra coerente con la letteratura contemporanea (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, 2020), infatti, un'altra risorsa chiave della career adaptability è la curiosità, grazie alla quale le persone esplorano se stesse e il mondo circostante, oltre che il rapporto esistente tra sé e il mondo. La curiosità permette di accrescere la conoscenza dell'ambiente circostante, stimolando un maggior realismo e una maggiore obiettività nelle scelte future (Nota, Soresi, 2015).

Dalle analisi, inoltre, si rileva come soggetti con alti livelli di career adaptability percepiscano maggiori emozioni e stati d'animo di indignazione, rabbia e speranza in merito a tali questioni; anche tale risultato è coerente con la letteratura, infatti, è stato dimostrato come la speranza abbia un ruolo di mediazione nella relazione esistente tra career adaptability e azioni in favore dello sviluppo sostenibile (Di Maggio, Nota et al., 2020) oltre che nella relazione tra career adaptability e questioni sociali come il rispetto dei diritti umani e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione (Anderson et al., 2016).

Infine, gli individui con alti livelli di career adaptability dimostrano di svolgere un numero maggiore di azioni in favore dell'ambiente e dell'inclusione, ciò conferma come la fiducia rivesta un ruolo centrale in tali soggetti poiché è ciò che consente di intraprendere e portare a termine azioni importanti per sé, per il proprio futuro personale e professionale e per la collettività, poiché si crede nelle proprie capacità (Nota, Soresi, 2020).

Per quanto riguarda il secondo obiettivo, la ricerca si proponeva di raccogliere, da un punto di vista qualitativo, la visione del futuro di persone in cerca di lavoro, attraverso la riflessione su alcuni aspetti, condizioni, trend che sembrano descrivere il mondo del lavoro attuale e futuro. Nello specifico, ci si è proposti di ragionare su tematiche che impattano in maniera decisiva non solo sulla vita del singolo ma anche della collettività; in particolare, si è posta l'attenzione al legame e agli effetti che tali fenomeni hanno sul mondo del lavoro e, dunque, sulla progettazione professionale di ciascuno.

Da un punto di vista generale, analizzando le risposte date dagli intervistati, è possibile affermare che le attuali condizioni della società italiana e del mercato del lavoro incidono fortemente sulla vita del singolo, a livello economico, sociale e psicologico.

È stato possibile approfondire assieme ai partecipanti questioni di rilevanza sociale che hanno consentito di comprendere il loro punto di vista riguardo l'attuale situazione italiana. Nel dettaglio, si è proposto a ciascuno di riflettere sulla meritocrazia riportando la propria opinione ed eventuali esempi di persone considerate da loro meritevoli. Le risposte fornite sono accomunate da una percezione di assenza, totale o parziale, di meritocrazia; gran parte dei soggetti sostiene che l'Italia non sia un paese meritocratico. Nonostante l'insoddisfazione associata a tale questione si registra, in buona parte delle

risposte, la speranza che la meritocrazia da mero concetto astratto si trasformi in realtà, speranza alimentata anche dal confronto con altri paesi europei ed extra-europei come, ad esempio, l'Inghilterra.

Per quanto concerne tematiche di interesse collettivo si è proposto agli intervistati di riflettere su questioni associate alla sostenibilità, nello specifico si è voluto conoscere il loro punto di vista riguardo lo sviluppo sostenibile in generale e nei contesti lavorativi. Gran parte degli intervistati dimostra di impegnarsi quotidianamente con azioni concrete a favore dello sviluppo sostenibile e sostiene che sia possibile intervenire nei contesti organizzativi al fine di rendere lo sviluppo effettivamente sostenibile. Opinione comune è che sia fondamentale intervenire nei contesti lavorativi, avvalendosi dei molteplici strumenti che abbiamo oggi giorno a disposizione anche grazie alle trasformazioni ed evoluzioni apportate dalla globalizzazione, poiché, secondo l'opinione di molti, una ristrutturazione dei contesti lavorativi in questo senso potrebbe incidere positivamente sull'occupazione e sulla sostenibilità delle carriere, così come sostenuto anche da Hirshi et al. (2020). Tra gli strumenti maggiormente citati per aumentare la sostenibilità si trova lo smart working, ritenuto un mezzo tramite il quale ridurre gli sprechi e i consumi nonché aumentare il benessere del lavoratore considerate le sue ricadute positive in termini di riduzione dello stress e miglioramento del work-life balance (Crespi, 2018).

A proposito di flessibilità e precarietà, infatti, la maggior parte del gruppo di partecipanti sottolinea come esse siano parte integrante del mondo lavorativo contemporaneo. La flessibilità legata al luogo di lavoro, all'orario di lavoro e al salario è considerata accettabile, tuttavia la maggior parte del campione parla di flessibilità riferendosi alle forme contrattuali flessibili, quali contratti di collaborazione, contratti a chiamata o a termine, considerati poco dignitosi. In tale caso, la flessibilità è strettamente legata alla precarietà e considerata assieme a quest'ultima improponibile a causa dell'incertezza, dell'insicurezza, psicologica ed economica, e dell'impossibilità di fare progetti per il proprio futuro. Tali risultati sono spiegabili sulla base della letteratura presente, secondo cui sembrerebbe che il senso di insicurezza riguardo il lavoro abbia conseguenze negative sul benessere della persona, provocando un aumento del distress psicologico e di problematiche di natura fisica (Dekker, Schaufeli, 1995). Oltre a ciò, così come sostengono Ashford, Lee e Bobko (1989) la discontinuità del

rapporto di lavoro può impattare su aspetti importanti della vita, tra cui quello economico che consente la sopravvivenza del singolo e della sua famiglia.

L'ultima parte dell'intervista verteva su questioni associate alle pari opportunità, all'inclusione e all'eliminazione di ogni forma di discriminazione. Nello specifico, dalle risposte ottenute si evince che è credenza condivisa la presenza di discriminazioni nel mondo del lavoro, in particolare per quanto riguarda le donne; gran parte degli intervistati sostiene che, ancora oggi, siano molteplici gli episodi di discriminazione che si registrano all'interno delle organizzazioni, a partire dalla fase di selezione per arrivare alla vita organizzativa di tutti i giorni. Nello specifico, si riportano esempi di work-family backlash, ovvero un insieme di comportamenti discriminatori e ostili nei confronti di colleghe che si ritrovano a dover conciliare la sfera lavorativa con quella familiare (Bertola, Colombo et al., 2017).

Infine, sono numerose le risposte che sottolineano l'esistenza di un'importante differenza nella retribuzione tra donne e uomini a parità di mansione nonché la prevalenza di uomini in posizioni di più elevato livello. Le risposte degli intervistati sono coerenti con quanto affermato dal World Gender Gap Report del 2021, che pone l'Italia al 114° posto per parità di opportunità ed uguaglianza retributiva.

In conclusione, l'analisi delle risposte fornite dagli intervistati conferma quanto sostenuto dalla letteratura contemporanea; la rapidità dei cambiamenti e l'aumento delle transizioni lavorative sembra impattare in maniera decisiva nella progettazione del proprio futuro professionale (Restubog et al., 2020), i periodi di disoccupazione, più o meno prolungati, sembrano avere importanti ripercussioni sul benessere del singolo (Corsini, 2016), tuttavia ognuno reagisce a tali cambiamenti con strategie personali e personalizzate e ciò è stato confermato dall'eterogeneità delle risposte ottenute che dimostrano come sia necessario e fondamentale personalizzare l'intervento di orientamento al fine di aiutare realmente la persona nel proprio percorso di sviluppo personale e professionale.

4.6. Implicazioni per la pratica

Alla luce dei risultati ottenuti e degli aspetti critici discussi, è necessario sottolineare come oggi giorno le condizioni di precarietà e disoccupazione abbiano risvolti

significativi sulla vita delle persone che si trovano a vivere tali condizioni, sia da un punto di vista economico e sociale che psicologico.

Nello specifico, la disoccupazione, così come vissuta e riportata dalle persone attualmente in cerca di lavoro, impatta sulla capacità di progettare il proprio futuro professionale e di investire nella propria carriera (Sennet, 2015) a causa dell'instabilità e incertezza che caratterizza tale periodo nonché il mondo del lavoro contemporaneo (Capobianco, 2020).

Risulta, quindi, fondamentale supportare le persone nel proprio percorso di crescita personale e professionale attraverso interventi di orientamento che pongano al centro la narrazione e la riflessione (Nota, Soresi et al, 2020). È solo stimolando la riflessione sui trend, sui cambiamenti e sulle condizioni, attuali e future, che caratterizzano e caratterizzeranno il mondo del lavoro che è possibile sostenere la persona nell'affrontare tali periodi di difficoltà.

In conclusione, è importante operare al fine di rafforzare in ciascuno resilienza e career adaptability, due costrutti che si dimostrano indispensabili nell'affrontare le transizioni lavorative e le fluttuazioni del mercato del lavoro. Il career counselling del futuro deve lavorare in tale direzione al fine di aumentare la consapevolezza e stimolare i propri clienti ad affrontare le nuove sfide che il contesto richiede utilizzando le proprie risorse a disposizione (Irving et al., 2019).

4.7. Limiti ed implicazioni future

Tale ricerca presenta diversi limiti. Il maggiore è rappresentato dalla dimensione ridotta del campione che ne impedisce la generalizzazione dei risultati. Oltre a ciò, il campione è composto esclusivamente da persone residenti in Veneto, di conseguenza non è possibile considerare i risultati ottenuti come rappresentativi dell'intera nazione italiana. Infine, non sono state incluse nella ricerca persone con genere diverso dal sesso biologico.

Partendo da tali limiti è possibile mettere a punto future ricerche che comprendano un campione di dimensione maggiore e che includa persone provenienti da tutte le regioni italiane, persone cisgender ed eterosessuali e persone appartenenti alla comunità LGBTQIA+.

Infine, considerando i risultati ottenuti, sarebbe interessante proseguire tale progetto di ricerca riproponendo agli stessi partecipanti i protocolli quantitativi e l'intervista una volta trovato lavoro, analizzando la presenza di eventuali differenze significative tra il periodo di disoccupazione e il periodo di occupazione, nello specifico per quanto concerne career adaptability, soddisfazione per la propria vita e speranza individuale e sociale. Altrettanto interessante sarebbe approfondire l'analisi di tali differenze, considerando la tipologia di contratto di ciascuno per verificare l'influenza della forma contrattuale (atipica o standard) sulle variabili oggetto di studio.

APPENDICE A

INFORMAZIONI GENERALI

Al fine di consentire una serie di riflessioni si prega di fornire le informazioni qui di seguito richieste. Tutto ciò che sarà qui riportato è vincolato dal segreto professionale e tutelato dalle norme del codice penale.

Età: Maschio Femmina

Titolo di studio

.....
.....

Altre attività formative maturate

.....
.....

Se desidera ricevere una relazione personalizzata a proposito di ciò che le viene qui proposto indichi:

Nome e cognome

.....

Indirizzo e-mail

.....

PENSIERI SULLO SVILUPPO E L'ECONOMIA DEL FUTURO

(Perry, 2005; Adattamento italiano a cura di Soresi e Nota, 2018)

Istruzioni

Il benessere e la realizzazione futura delle persone sarà influenzato anche dai cambiamenti e dalle evoluzioni che si registreranno nel mondo del lavoro e nell'economia di un paese. Gli economisti e gli studiosi dei cambiamenti a cui stiamo andando incontro propongono ipotesi diverse di sviluppo. Questo questionario ne riassume alcune: alcune potrebbero essere ritenute completamente condivisibili, altre meno.

Ti chiediamo di leggere con attenzione le frasi qui di seguito riportate, una alla volta, e di indicare quanto, a tuo avviso, l'adozione di quel determinato modo di pensare all'economia potrebbe favorire o ostacolare il tuo futuro inserimento lavorativo e la tua realizzazione professionale.

Tieni presente che:

1: sta ad indicare che **consideri quel modo di pensare molto inadeguato per il tuo inserimento lavorativo e la tua realizzazione professionale.**

5: sta ad indicare che **consideri quel modo di pensare molto adeguato per il tuo inserimento lavorativo e la tua realizzazione professionale.**

Puoi ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2, 3, 4) che rappresentano le posizioni intermedie.

	1	2	3	4	5
1. Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe puntare soprattutto sulla competizione per stimolare le persone ad impegnarsi e a sviluppare nuove idee.	<input type="checkbox"/>				
2. 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.	<input type="checkbox"/>				
3. Per ridurre la povertà e il rischio di disoccupazione è necessario che le persone si diano effettivamente da fare. Il lavoro non c'è e non ci sarà solo per coloro che non lo cercano e non vogliono impegnarsi.	<input type="checkbox"/>				
4. Per favorire lo sviluppo dell'economia e dell'occupazione è necessario fare in modo che la ricchezza e il benessere risultino equamente distribuiti	<input type="checkbox"/>				
5. Per favorire l'economia, lo stato dovrebbe avere la responsabilità di assicurare a tutti il necessario per vivere dignitosamente.	<input type="checkbox"/>				
6. Per favorire l'economia, lo sviluppo e le possibilità lavorative, si dovrebbe dare maggior spazio ai singoli cittadini, alla libera concorrenza e all'iniziativa dei privati	<input type="checkbox"/>				
7. Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale è necessario ridimensionare drasticamente il mito della competizione che avrebbe soprattutto aspetti negativi e farebbe emergere il peggio delle persone.	<input type="checkbox"/>				

8. Per un futuro economico e sociale soddisfacente si dovrebbe aumentare la libera concorrenza facendo in modo che soprattutto le grandi aziende e le multinazionali non subiscano regolamentazioni da parte di stati e governi.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
9. 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.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
10. Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe far in modo che si riducano le distanze negli stipendi e che si realizzino effettivamente per tutti pari possibilità di guadagno.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
11. Per favorire l'economia e l'occupazione c'è bisogno, soprattutto, che ogni persona si impegni maggiormente per procurarsi il necessario per vivere dignitosamente.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
12. Per favorire lo sviluppo dell'economia e dell'occupazione bisogna accettare anche il fatto che necessariamente alcune persone possono arricchirsi a svantaggio di altri.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
13. La povertà e la disoccupazione più che dipendere dai singoli sono in relazione a come è regolamentata l'economia e a come sono organizzati e gestiti i supporti sociali e le opportunità che vengono date.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
14. Per un futuro economico e sociale soddisfacente gli stati dovrebbero sorvegliare e regolare in modo più attento e severo le grandi aziende e le multinazionali.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

IL FUTURO È ORMAI DIETRO L'ANGOLO... COSA CI RISERVA?

Un modo stimolante ed 'originale' di pensare al proprio futuro e alle scelte da compiere può essere quello di provare a dimenticarci, per un po' almeno, di noi stessi, a guardare anche fuori di noi, 'agli altri', all'opportunità di accettare qualche sacrificio e rinvio di piaceri, gratificazioni e soddisfazioni in favore del perseguimento di obiettivi probabilmente più impegnativi, ma, contemporaneamente, più rilevanti da un punto di vista sociale e maggiormente in grado di generare benessere e soddisfazione.

Questo questionario presenta alcuni scenari futuri di cui, anche secondo l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), dovremmo farci 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.

Tutto questo dovrebbe essere considerato con attenzione anche da coloro che si accingono a progettare il proprio futuro sia riflettendo a proposito degli ambiti di studio e formazione da privilegiare, sia individuando possibili sbocchi professionali. Qui di seguito, parafrasando quanto in diverse occasioni ha suggerito l'ONU, saranno presentati, uno alla volta, i temi che l'umanità tutta dovrà impegnarsi a considerare in favore di un futuro di qualità per tutti.

Pensando al suo futuro professionale e a ciò che potrà accadere consideri e rifletta su ciascuno di essi ed indichi quanto ciascuno di questi temi potrebbero interessare anche le sue scelte formative e lavorative future.

1. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ottenere concretamente un'equa distribuzione della ricchezza. Il tema dell'accesso alle risorse economiche e ad una loro più equa distribuzione quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

2. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per porre fine a tutte le forme di malnutrizione esistenti nel mondo. Il tema dell'alimentazione e della distribuzione di un cibo sicuro e nutriente quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

3. 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 sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

4. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire effettivamente a tutti una istruzione di qualità. Il tema dell'accesso ad una istruzione di qualità per tutti quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

5. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire una effettiva parità tra uomini e donne eliminando tutte le forme di discriminazione e violenza. Il tema del perseguimento di una effettiva parità di genere quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

6. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire la salvaguardia delle risorse idriche e una gestione che permetta a tutti di avere acqua potabile. Il tema della gestione delle risorse idriche quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

7. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa puntare sull'utilizzo generalizzato di energie rinnovabili e rendere accessibili servizi energetici a prezzi adeguati per tutti. Il tema delle energie rinnovabili quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

8. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che tutti possano svolgere lavori legali e dignitosi. Il tema della promozione del lavoro dignitoso quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

9. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa promuovere, grazie all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche, una crescita economica sostenibile ed inclusiva. Il tema di una crescita economica effettivamente sostenibile ed inclusiva quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

10. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per la riduzione delle disuguaglianze sia all'interno dei paesi che fra i paesi, per garantire pari opportunità, diritti, mobilità, ecc. Il tema della riduzione delle disuguaglianze quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

11. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che le nostre città diventino luoghi attenti alla sostenibilità, all'inclusione e alla partecipazione di tutti i cittadini. Il tema della costruzione di città sostenibili, inclusive, accessibili quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

12. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ridurre lo spreco alimentare, la produzione di rifiuti, e il consumo sfrenato delle risorse naturali. Il tema della gestione dello spreco e di un uso sostenibile ed adeguato delle risorse naturali quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

13. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si adottino misure adeguate per combattere il cambiamento climatico e per fronteggiare le conseguenze di ogni forma di inquinamento. Il tema del cambiamento climatico e dell'inquinamento quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

14. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare in difesa dei fiumi, dei mari, degli oceani e per la gestione sostenibile di tutti gli eco-sistemi. Il tema della difesa della acque e degli ecosistemi quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

15. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per gestire le foreste in modo sostenibile, per ridurre la desertificazione, e salvaguardare i nostri paesaggi. Il tema della gestione sostenibile degli eco-sistemi terrestri quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

16. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ridurre lo sfruttamento, l'abuso, la corruzione, e la costruzione di società pacifiche e capaci di garantire equità, giustizia e partecipazione. Il tema della riduzione delle ingiustizie e della promozione della pace quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

17. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per favorire forme di cooperazione internazionale, accordi fra tutti i paesi che facilitino scambi equi e uno sviluppo sostenibile globale. Il tema di una cooperazione internazionale di qualità quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla Poco Abbastanza Molto Moltissimo

LAVORI E POSTI DI LAVORO

Qui di seguito sono riportate delle affermazioni a proposito di alcuni aspetti importanti del lavoro che in futuro potresti svolgere. Considerale una alla volta ed indica se e quanto le condividi tenendo presente che:

1 sta per “**Decisamente NO, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò**”

5 sta per “**Decisamente SI, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò**”

Puoi ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2, 3, 4) che rappresentano le posizioni intermedie.

	1	2	3	4	5
1. Non si deve accettare di lavorare in un posto che non garantisce a tutti il diritto di esprimere liberamente le proprie opinioni anche a proposito del lavoro svolto.	<input type="checkbox"/>				
2. Un lavoro, per essere effettivamente un buon lavoro, dovrebbe prima di tutto tutelare il benessere di coloro che lo svolgono.	<input type="checkbox"/>				
3. Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità.	<input type="checkbox"/>				
4. Si deve accettare di lavorare solamente in posti in cui si è accettati per quello che si è (indipendentemente da genere, età, etnia, religione, orientamento politico, etc.).	<input type="checkbox"/>				
5. In un posto di lavoro i sentimenti e le necessità dei lavoratori e delle lavoratrici debbono essere al primo posto e considerati da tutti con rispetto ed attenzione.	<input type="checkbox"/>				
6. Non si deve accettare di lavorare in un'azienda che produce oggetti e materiali nocivi per l'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
7. Anche in presenza di uno stipendio elevato non si deve accettare di lavorare in un posto in cui non ci si sente trattati con dignità.	<input type="checkbox"/>				
8. Non si deve accettare di svolgere un lavoro se non è garantita un'equa retribuzione.	<input type="checkbox"/>				

LE SPERANZE DEGLI ADULTI

S. Soresi e L. Nota

Istruzioni

Nel pensare al proprio futuro è importante considerare ciò che si auspica e spera. Qui di seguito sono riportate alcuni auspici e speranze che più frequentemente hanno indicato persone che, come te, si sono trovate impegnate in un progetto di orientamento. Considerale una alla volta e indica quanto a tuo avviso sono presenti anche nel tuo attuale modo di pensare al futuro. Nel fornire le tue risposte tieni presente che:

1: sta per ‘**Non la penso per nulla così**’

5: sta per ‘**La penso così molto spesso**’

Puoi ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2,3,4) che rappresentano le posizioni intermedie.

	1	2	3	4	5
1. Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene.	<input type="checkbox"/>				
2. Alla fine so che otterrò ciò che desidero.	<input type="checkbox"/>				
3. In futuro riuscirò a fare ciò che oggi non riesco a fare.	<input type="checkbox"/>				
4. Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me.	<input type="checkbox"/>				
5. In futuro lavorerò con persone che mi stimeranno molto.	<input type="checkbox"/>				
6. In futuro sarò impegnato/a in progetti molto importanti.	<input type="checkbox"/>				
7. So che un giorno vedrò realizzati i miei desideri.	<input type="checkbox"/>				
8. Se ci si impegnerà insieme sarà possibile rispettare l'ambiente e la natura.	<input type="checkbox"/>				
9. In futuro sarò impegnata insieme ad altri in progetti importanti per il benessere di tutte le persone e della società.	<input type="checkbox"/>				
10. In futuro, lavorando insieme, faremo ciò che oggi ci sembra difficile, in termini di rispetto umano e ambientale.	<input type="checkbox"/>				
11. Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre.	<input type="checkbox"/>				
12. In futuro il rispetto dei diritti umani e l'uguaglianza tra le persone miglioreranno.	<input type="checkbox"/>				
13. Sono convinta/o che in futuro diminuiranno le disuguaglianze e le discriminazioni.	<input type="checkbox"/>				

LAVORARE OGGI

Istruzioni

Di seguito vengono riportate **alcune situazioni che si possono sperimentare nei contesti lavorativi**. Le legga con attenzione e indichi quanto la situazione descritta rappresenta una condizione anche da lei sperimentata nel corso di esperienze lavorative, tenendo presente che:

1 = per nulla;

2 = molto poco;

3 = abbastanza;

4 = molto;

5 = moltissimo

	1	2	3	4	5
1. Essere stato/a discriminato/a a causa del suo genere di appartenenza	<input type="checkbox"/>				
2. Essere stato/a discriminato/a a causa della sua origine etnica	<input type="checkbox"/>				
3. Essere stato/a discriminato/a a causa della condizione di precariato	<input type="checkbox"/>				
4. Essere stato/a discriminato/a a causa delle mansioni svolte	<input type="checkbox"/>				
5. Essere stato/a discriminato/a a causa del livello di salute	<input type="checkbox"/>				
6. Essere stato/a discriminato/a a causa della presenza di disabilità	<input type="checkbox"/>				
7. Essere stato/a discriminato/a in relazione alla richiesta di andare a lavorare	<input type="checkbox"/>				
8. Essere stato/a discriminato/a in relazione alle protezioni messe a disposizione	<input type="checkbox"/>				
9. Essere stato/a discriminato/a in relazione all'eccessivo carico di lavoro richiesto	<input type="checkbox"/>				
10. Essere stato/a discriminato/a in relazione allo scarso coinvolgimento sulle decisioni prese	<input type="checkbox"/>				

I MIEI SUPPORTI A LAVORO

Istruzioni

Di seguito vengono riportate **alcune condizioni che si possono sperimentare nei luoghi di lavoro**. Le legga con attenzione e, pensando alle sue esperienze lavorative, indichi quanto concorda con esse, tenendo presente che

1 = completamente in disaccordo;

2 = in disaccordo;

3 = né in disaccordo, né d'accordo;

4 = d'accordo;

5 = completamente d'accordo

	1	2	3	4	5
1. Lavorare in un ambiente che tiene in considerazione le mie difficoltà, anche famigliari e personali	<input type="checkbox"/>				
2. La presenza di un/una responsabile che permetta di lavorare da casa con la flessibilità necessaria	<input type="checkbox"/>				
3. La presenza di un/una responsabile attento/a alla mia felicità e al mio benessere	<input type="checkbox"/>				
4. La presenza di un/una responsabile che presti scarsa attenzione ai diritti dei lavoratori/trici	<input type="checkbox"/>				
5. La presenza di un/una responsabile che fornisca supporti e incoraggiamenti ai suoi collaboratori e delle sue collaboratrici	<input type="checkbox"/>				
6. La presenza di colleghi e colleghe che diano supporti e incoraggiamenti	<input type="checkbox"/>				
7. La scarsa collaborazione di colleghi/ghe che rendono difficile gestire la vita lavorativa	<input type="checkbox"/>				
8. La presenza di familiari che diano supporti e incoraggiamenti	<input type="checkbox"/>				
9. La collaborazione a casa che aiuti a gestire le varie situazioni	<input type="checkbox"/>				
10. La presenza di supporti dei famigliari	<input type="checkbox"/>				

QUALITA' DELLA VITA

Di Maggio, Nota e Soresi

Istruzioni

Di seguito vengono riportate affermazioni relative alla **soddisfazione per la propria vita**. Le legga con attenzione e indichi quanto concorda con esse, tenendo presente che

1 = completamente in disaccordo;
 2 = in disaccordo;
 3 = né in disaccordo, né d'accordo;
 4 = d'accordo;
 5 = completamente d'accordo.

	1	2	3	4	5
1. Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita	<input type="checkbox"/>				
2. Le condizioni della mia vita sono eccellenti	<input type="checkbox"/>				
3. Sono soddisfatto/a della mia vita	<input type="checkbox"/>				
4. Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita	<input type="checkbox"/>				
5. Se io potessi rivivere la mia vita, non cambierei quasi nulla	<input type="checkbox"/>				

A PROPOSITO DI SOSTENIBILITA' SOCIALE E AMBIENTALE

PRIMA PARTE

Istruzioni

Pensando al futuro, alle responsabilità che ognuno di noi potrebbe decidere di assumersi per far sì che gli anni a venire siano di qualità per tutte le persone e per i nostri ambienti di vita, può essere utile considerare i problemi che si presentano nel presente. Conoscere il presente ci aiuterà a pensare a soluzioni diverse per affrontare il futuro.

Consideri le affermazioni di seguito riportate una alla volta e indichi quanto a suo avviso sono:

V: Vero
F: Falso
ANA: ancora non ho avuto modo di approfondire il tema

	V	F	ANA
1. La povertà colpisce indiscriminatamente le diverse regioni d'Italia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Una delle cause delle migrazioni umane è lo sfruttamento delle risorse naturali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. L'abbandono scolastico avviene perché i giovani trovano lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le donne guadagnano tanto quanto gli uomini	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Più della metà dei bambini che vivono nei Paesi in via di sviluppo non sa leggere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Le persone con disabilità hanno maggiori probabilità di essere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

disoccupate			
7. La percentuale di giovani europei in sovrappeso è in crescita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Lo smaltimento dei rifiuti elettronici può provocare danni alla salute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. La pesca eccessiva non ha alcun effetto al di fuori degli oceani	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. La deforestazione riguarda solo le generazioni future	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Il riscaldamento globale è un fenomeno naturale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. La modificazione dell'ambiente ha favorito il passaggio del COVID-19 dagli animali all'uomo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. L'allevamento intensivo degli animali comporta un forte aumento del riscaldamento globale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECONDA PARTE

Istruzioni

Le chiediamo ora di leggere con attenzione le domande qui di seguito riportate, una alla volta, e di indicare quanto, a suo avviso, pensa di conoscere i temi descritti.

Tenga presente che:

1: sta ad indicare che **non ne ho proprio idea**.

2: ho solo **qualche vaga idea**

3: ho **abbastanza conoscenza** sul tema

4: **conosco bene** il tema

5: **sono un esperto/un'esperta** in questo tema

Quanto pensa di conoscere	1	2	3	4	5
1. ...il problema delle differenze di salario fra uomini e donne?	<input type="checkbox"/>				
2. ...il legame che sussiste tra povertà e tasso di alfabetizzazione?	<input type="checkbox"/>				
3. ...la dichiarazione universale dei diritti umani?	<input type="checkbox"/>				
4. ...l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile?	<input type="checkbox"/>				
5. ...la Dichiarazione Universale dei Diritti della Madre Terra?	<input type="checkbox"/>				
6. ...il fenomeno delle migrazioni economiche e ambientali?	<input type="checkbox"/>				
7. ...il problema della desertificazione?	<input type="checkbox"/>				
8. ...il problema della dispersione dell'acqua potabile?	<input type="checkbox"/>				
9. ...il problema del riscaldamento globale?	<input type="checkbox"/>				
10. ...il problema della produzione di rifiuti tossici?	<input type="checkbox"/>				
11. ...il tema della riduzione dell'uso del suolo nelle città?	<input type="checkbox"/>				
12. ...i problemi causati dall'allevamento intensivo?	<input type="checkbox"/>				

PARTE TERZA

Istruzioni

Questo questionario contiene le frasi e i pensieri che alcune persone hanno formulato a proposito di diverse tematiche che riguardano l'inclusione, i diritti, la sostenibilità, l'ecologia, le discriminazioni dovute alla storia di migrazione, al genere, alla presenza di una disabilità, ecc.

Le chiediamo ora di leggerle con attenzione, una alla volta, e di indicare quanto è in accordo con ognuna di esse:

Tenga presente che:

1: sta ad indicare che **non concordo per nulla**.

5: sta ad indicare che **concordo completamente**.

Può ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2, 3, 4, 5) che rappresentano le posizioni intermedie.

CREDENZE SU QUESTIONI ASSOCIATE ALL'INCLUSIONE, AI DIRITTI, ECC.

	1	2	3	4	5
1. Penso che ognuno debba trattare con rispetto tutte le persone	<input type="checkbox"/>				
2. In questa società a mio avviso tutti e tutte dovrebbero avere le stesse possibilità di successo.	<input type="checkbox"/>				
3. Dobbiamo permettere a tutti di avere gli stessi diritti e doveri.	<input type="checkbox"/>				
4. Dobbiamo trattare con rispetto soprattutto coloro che si impegnano e seguono le regole.	<input type="checkbox"/>				
5. Credo che il mondo sia ingiusto con alcune persone, a causa del genere, del colore della pelle, della presenza di disabilità.	<input type="checkbox"/>				
6. Sono convinto/a che la discriminazione non è un problema nel mio paese.	<input type="checkbox"/>				
7. Lo Stato ha la responsabilità di aiutare soprattutto le persone più povere.	<input type="checkbox"/>				
8. Le leggi dovrebbero aumentare equità e diritti per tutti, anche se immigrati, con disabilità, ecc.	<input type="checkbox"/>				
9. La scuola dovrebbe garantire maggiori possibilità agli studenti e alle studentesse più talentuose.	<input type="checkbox"/>				
10. La scuola dovrebbe garantire soprattutto agli studenti con più difficoltà pari possibilità di apprendimento.	<input type="checkbox"/>				
11. Tutte le Istituzioni, siano esse comuni, scuole, ecc., dovrebbero tutelare coloro che sono più discriminati	<input type="checkbox"/>				
12. A tutte le persone dovrebbe essere garantito un lavoro dignitoso	<input type="checkbox"/>				
13. Le leggi dovrebbero tutelare in particolare quelli che si danno da fare, 'fanno impresa', che sono produttivi.	<input type="checkbox"/>				
14. Lo Stato dovrebbe assicurare a tutti il necessario per	<input type="checkbox"/>				

vivere dignitosamente.	
15. Lo Stato si dovrebbe impegnare per premiare soprattutto i più meritevoli.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**CREDENZE SU QUESTIONI ASSOCIATE ALLA SOSTENIBILITA',
ALL'ECOLOGIA, ALL'AMBIENTE**

	1	2	3	4	5
1. Dobbiamo impegnarci ogni giorno per tutelare il 'verde' dei nostri ambienti di vita.	<input type="checkbox"/>				
2. Dobbiamo preoccuparci di 'far girare' l'economia e favorire i consumi per migliorare il benessere di tutti	<input type="checkbox"/>				
3. È importante che ognuno di noi si impegni in una gestione ecologica dei propri rifiuti.	<input type="checkbox"/>				
4. Dobbiamo evitare in ogni momento sprechi e consumi inutili.	<input type="checkbox"/>				
5. Ridurre lo spreco di acqua ogni giorno è una fatica inutile	<input type="checkbox"/>				
6. Ci dovremmo impegnare a controllare quanto i prodotti che acquistiamo favoriscono la deforestazione.	<input type="checkbox"/>				
7. Tutti noi dovremmo assumere una 'mentalità' meno consumistica.	<input type="checkbox"/>				
8. Ogni nazione dovrebbe chiedere a tutti i cittadini di fare dei sacrifici per proteggere l'ambiente	<input type="checkbox"/>				
9. Si dovrebbero proteggere per legge gli spazi verdi del nostro pianeta anche a discapito di attività industriali.	<input type="checkbox"/>				
10. Penso che un governo abbia il compito di salvaguardare/difendere il sistema industriale anche se questo comporta costi ambientali	<input type="checkbox"/>				
11. I comuni dovrebbero controllare con rigore l'adesione dei cittadini alla raccolta differenziata.	<input type="checkbox"/>				
12. In ogni nazione si dovrebbe rendere obbligatoria la vendita di prodotti locali e sostenibili.					
13. Vanno diminuite le tasse, anche quelle sui rifiuti, ecc., perché le persone possano comprare ciò che favorisce benessere	<input type="checkbox"/>				
14. I metodi di trasporto inquinanti dovrebbero essere impediti.	<input type="checkbox"/>				
15. Il consumo di una energia ecosostenibile dovrebbe essere favorita da specifici e consistenti incentivi statali.	<input type="checkbox"/>				

Istruzioni

Questo questionario contiene emozioni e stati d'animo che alcune persone hanno affermato di sperimentare nel momento in cui hanno vissuto specifici eventi o considerato temi ed aspetti che riguardano l'inclusione, i diritti, la sostenibilità, l'ecologia.

Le chiediamo ora di leggere con attenzione, una alla volta, queste affermazioni e di indicare quanto è in accordo con ognuna di esse.

Tenga presente che:

1: sta ad indicare che **non sono per nulla in accordo.**

5: sta ad indicare che **sono molto in accordo.**

Può ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2, 3, 4) che rappresentano le posizioni intermedie.

EMOZIONI PERCEPITE IN MERITO A QUESTIONI ASSOCIATE ALL'INCLUSIONE, AI DIRITTI, ECC.

	1	2	3	4	5
1. Mi sento arrabbiato/a quando qualcuno viene maltrattato.	<input type="checkbox"/>				
2. Mi sento indignato/a quando qualcuno viene trattato ingiustamente.	<input type="checkbox"/>				
3. Mi sento a disagio nel vedere lo stato di povertà in cui alcune persone si trovano a vivere.	<input type="checkbox"/>				
4. Mi capita di sentirmi arrabbiato/a di fronte alle disuguaglianze che colpiscono alcune persone.	<input type="checkbox"/>				
5. Mi sento indignato/a quando qualcuno viene discriminato.	<input type="checkbox"/>				
6. Sento dell'indifferenza quando qualcuno viene trattato male	<input type="checkbox"/>				
7. Mi sento scontento/a quando vedo che nel mio paese si abbandonano le persone con difficoltà 'al loro destino'.	<input type="checkbox"/>				
8. Mi sento indignato/a quando nelle Istituzioni (scuola, sanità, ecc.) si fa poco contro le discriminazioni che alcuni gruppi di persone subiscono.	<input type="checkbox"/>				
9. Mi arrabbio nel constatare che c'è uno scarso impegno nel nostro paese per garantire a tutti un lavoro dignitoso.	<input type="checkbox"/>				
10. Mi arrabbio quando vedo che si continuano a dare sussidi economici a chi non fa altro che lamentarsi	<input type="checkbox"/>				
11. Mi arrabbio nel constatare che si fa poco o nulla nel nostro paese per tutelare i meritevoli	<input type="checkbox"/>				
12. Mi dà speranza il constatare che viene dato valore e supporto alle organizzazioni umanitarie.	<input type="checkbox"/>				

**EMOZIONI PERCEPITE IN MERITO A QUESTIONI ASSOCIATE ALLA
SOSTENIBILITA', ALL'ECOLOGIA, ALL'AMBIENTE**

	1	2	3	4	5
1. Mi infastidisco quando vedo alcune persone gestire in modo indifferenziato i rifiuti.	<input type="checkbox"/>				
2. Mi sento triste in presenza di persone che trattano male gli animali.	<input type="checkbox"/>				
3. Mi sento poco speranzoso/a nel constatare la scarsa propensione di tanti a ridurre l'utilizzo di mezzi inquinanti.	<input type="checkbox"/>				
4. Mi amareggio quando constato un consumo sfrenato dell'acqua.	<input type="checkbox"/>				
5. Mi indigno quando vedo intere zone verdi della mia città distrutte per fare spazio a nuove costruzioni o attività industriali.	<input type="checkbox"/>				
6. Mi dà speranza tante persone lottare insieme per il nostro pianeta.	<input type="checkbox"/>				
7. Mi rattristo nel constatare lo scarso impegno del mio paese verso la salvaguardia, difesa dell'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
8. Mi rattrista constatare che si pratica l'allevamento intensivo.	<input type="checkbox"/>				
9. Mi rattrista constatare che sono scarsi e poco diffusi gli incentivi al consumo di una energia ecosostenibile.	<input type="checkbox"/>				
10. Mi rattrista constatare che si fa poco nella scuola e nei contesti educativi per favorire la cultura della sostenibilità.	<input type="checkbox"/>				
11. Mi arrabbio quando vedo che vengono posti limiti alle aziende per questioni ambientali.	<input type="checkbox"/>				
12. Mi sento speranzoso/a quando si promulgano leggi a vantaggio dell'ambiente e dell'ecologia.	<input type="checkbox"/>				

**PARTE QUINTA
Istruzioni**

Pensando alle questioni dell'inclusione, dei diritti di tutte le persone, della sostenibilità, dell'ecologia le chiediamo di indicare quali azioni ha compiuto personalmente e quali azioni ritiene che siano state messe in atto nel nostro paese.

Quale azione/i ha svolto personalmente a vantaggio dei diritti e dell'inclusione di tutte le persone?

Quale azione/i ha svolto personalmente a vantaggio della sostenibilità, dell'ecologia, dell'ambiente?

Quale azione/i ha svolto insieme ad altri a vantaggio dei diritti e dell'inclusione di tutte le persone?

Quale azione/i ha svolto insieme ad altri a vantaggio della sostenibilità, dell'ecologia, dell'ambiente?

Quali attività il nostro paese ha attivato a vantaggio dei diritti e dell'inclusione di tutte le persone?

Quali attività il nostro paese ha attivato a vantaggio della sostenibilità, dell'ecologia, dell'ambiente?

Istruzioni

Questo questionario presenta una serie di azioni che alcune persone hanno affermato di compiere a vantaggio dell'inclusione, dei diritti di tutte le persone, della sostenibilità, dell'ecologia e dell'ambiente.

Le chiediamo di leggere con attenzione, una alla volta, queste azioni e di indicare quanto spesso ha svolto ciascuna di queste azioni negli ultimi 6 mesi.

Tenga presente che:

- 1: mai**
- 2: qualche volta**
- 3: abbastanza**
- 4: quasi sempre**
- 5: sempre**

AZIONI A VANTAGGIO DELLE QUESTIONI ASSOCIATE ALL'INCLUSIONE, AI DIRITTI, ECC.

	1	2	3	4	5
1. Differenziare i rifiuti.	<input type="checkbox"/>				
2. Utilizzare mezzi di trasporto pubblici, bici cittadine e altri mezzi di trasporto che salvaguardano, difendono l'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
3. Ridurre il consumo di energia elettrica	<input type="checkbox"/>				
4. Ridurre il consumo di acqua (es. chiudere il rubinetto quando ci si lava i denti e quando ci si insapona sotto la doccia).	<input type="checkbox"/>				
5. Consumare prodotti locali a KM 0.	<input type="checkbox"/>				
6. Comprare oggetti 'rigenerati', o 'ricondizionati', ovvero risistemati come nuovi, (cellulari, tablet, ecc.).	<input type="checkbox"/>				
7. Partecipare ad una protesta/manifestazione sulle questioni dell'ecologia, della sostenibilità, dell'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
8. Parlare con i colleghi/familiari delle questioni dell'ecologia, della sostenibilità, dell'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
9. Partecipare ad una petizione sulle questioni ambientali.	<input type="checkbox"/>				

10. Far parte di un'organizzazione/associazione di volontariato per l'ambiente.	<input type="checkbox"/>				
11. Scrivere/condividere un articolo/un post sulle questioni ambientali sui social network.	<input type="checkbox"/>				
12. Informare colleghi/amici e diffondere conoscenze sulle tematiche del 'ri-uso', della 'rigenerazione', del 'riciclo'.	<input type="checkbox"/>				

AZIONI A VANTAGGIO DELLE QUESTIONI ASSOCIATE ALLA SOSTENIBILITA', ALL'ECOLOGIA, ALL'AMBIENTE

	1	2	3	4	5
1. Acquistare nei negozi equo-solidali che garantiscono il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.	<input type="checkbox"/>				
2. Difendere qualcuno/a che è stato/a vittima di una discriminazione.	<input type="checkbox"/>				
3. Comunicare ad adulti episodi di discriminazione sperimentati da colleghi/e.	<input type="checkbox"/>				
4. Sostenere un bambino a distanza in modo che possa avere accesso a cibo, istruzione e cure mediche.	<input type="checkbox"/>				
5. Acquistare regali solidali per un evento o una festività prodotti da associazioni no-profit e cooperative sociali.	<input type="checkbox"/>				
6. Dire ad un amico di evitare di usare espressioni di pregiudizio nei confronti di altri.	<input type="checkbox"/>				
7. Partecipare ad una protesta/manifestazione sui diritti di tutte le persone.	<input type="checkbox"/>				
8. Parlare con i colleghi/familiari di come si affrontano le discriminazioni.	<input type="checkbox"/>				
9. Partecipare ad una petizione sui diritti di un gruppo di persone.	<input type="checkbox"/>				
10. Far parte di un'organizzazione/associazione di volontariato che opera per combattere le disuguaglianze.	<input type="checkbox"/>				
11. Scrivere/condividere un articolo/un post sui diritti umani.	<input type="checkbox"/>				
12. Partecipare ad un seminario/una conferenza sul tema delle disuguaglianze sociali.	<input type="checkbox"/>				

Le chiediamo ora di leggere con attenzione una alla volta le affermazioni di seguito riportate, e di indicare quanto è in accordo con ognuna di esse:

Tenga presente che:

1: sta ad indicare che **sei completamente in disaccordo.**

5: sta ad indicare che **sei completamente in accordo.**

Può ovviamente utilizzare anche gli altri valori (2, 3, 4, 5) che rappresentano le posizioni intermedie.

	1	2	3	4	5
1. Non sono una persona che si preoccupa	<input type="checkbox"/>				
2. Mi spavento facilmente	<input type="checkbox"/>				
3. Mi sento raramente spaventato/a e ansioso/a	<input type="checkbox"/>				
4. Mi preoccupo spesso per le cose che possono andare male	<input type="checkbox"/>				

5. Sono raramente nervoso/a	<input type="checkbox"/>				
6. Mi sento spesso teso/a e nervosa/a	<input type="checkbox"/>				
7. Ho meno paura della maggior parte della gente	<input type="checkbox"/>				
8. A volte mi vengono in mente pensieri paurosi	<input type="checkbox"/>				
9. Raramente mi sento solo/a e abbattuto/a	<input type="checkbox"/>				
10. A volte mi sento completamente inutile	<input type="checkbox"/>				
11. Raramente sono triste e depresso/a	<input type="checkbox"/>				
12. Troppo spesso quando le cose vanno male mi scoraggio e ho voglia di lasciar perdere	<input type="checkbox"/>				
13. Tendo a sentirmi in colpa se qualcosa va male	<input type="checkbox"/>				
14. Ho una buona opinione di me	<input type="checkbox"/>				
15. A volte mi sembra che le cose sono piuttosto deprimenti e senza speranza per me	<input type="checkbox"/>				
16. A volte mi è capitato di provare un profondo sentimento di colpa	<input type="checkbox"/>				
17. Mi fa spesso arrabbiare il modo in cui la gente mi tratta	<input type="checkbox"/>				
18. Sono una persona tranquilla e non irritabile	<input type="checkbox"/>				
19. Sono conosciuto/a come una persona irascibile	<input type="checkbox"/>				
20. Ci vuole molto per farmi arrabbiare	<input type="checkbox"/>				
21. A volte mi sono sentito/a amareggiato/a e risentito/a	<input type="checkbox"/>				
22. Sono spesso disgustato/a dalle persone con le quali ho a che fare	<input type="checkbox"/>				
23. Non sono considerata una persona suscettibile o irritabile	<input type="checkbox"/>				
24. Anche le più piccole seccature possono essere frustranti per me	<input type="checkbox"/>				
25. Non ho mai fatto “salti di gioia”	<input type="checkbox"/>				
26. Ho provato una gioia irrefrenabile	<input type="checkbox"/>				
27. Raramente uso parole come “fantastico” o “sensazionale” per descrivere le mie esperienze	<input type="checkbox"/>				
28. Sono una persona allegra e vivace	<input type="checkbox"/>				
29. Non sono pensieroso/a	<input type="checkbox"/>				
30. Talvolta scoppio di felicità	<input type="checkbox"/>				
31. Non sono un allegro ottimista	<input type="checkbox"/>				
32. Rido facilmente	<input type="checkbox"/>				

CAREER ADAPT-ABILITIES INVENTORY

Soresi, Nota e Ferrari, 2012

Questo questionario considera le modalità con le quali le persone affrontano i cambiamenti e le transizioni (da una scuola ad un'altra; da un lavoro ad un altro; dalla scuola al lavoro). Ti preghiamo di leggere con attenzione l'elenco di abilità qui di seguito riportato e di indicare quanto ritieni di possedere ognuna di esse. Nel fornire le tue risposte tieni presente che:

1 sta per *“posseggo molto poco questa capacità”*;

2 sta per *“posseggo poco questa capacità”*;

3 sta per *“posseggo abbastanza questa capacità”*;

4 sta per *“posseggo molto questa capacità”*;

5 sta per *“posseggo moltissimo questa capacità”*.

Qui non ci sono risposte giuste o sbagliate; ciò che è importante è il tuo modo di pensare e di comportarti.

	1	2	3	4	5
1. Riflettere su come sarà il mio futuro.	<input type="checkbox"/>				
2. Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro.	<input type="checkbox"/>				
3. Prepararmi per il futuro.	<input type="checkbox"/>				
4. Diventare consapevole delle scelte formative e professionali che devo fare.	<input type="checkbox"/>				
5. Programmare come raggiungere i miei obiettivi.	<input type="checkbox"/>				
6. Preoccuparmi del mio futuro professionale.	<input type="checkbox"/>				
7. Essere perseverante.	<input type="checkbox"/>				
8. Decidere autonomamente.	<input type="checkbox"/>				
9. Assumermi la responsabilità delle mie azioni.	<input type="checkbox"/>				
10. Difendere i miei punti di vista.	<input type="checkbox"/>				
11. Contare su me stesso/a.	<input type="checkbox"/>				
12. Fare ciò che è giusto per me.	<input type="checkbox"/>				
13. Esplorare il mio ambiente di vita.	<input type="checkbox"/>				
14. Cercare opportunità che mi aiutino a crescere come	<input type="checkbox"/>				
15. Conoscere le alternative prima di fare una scelta.	<input type="checkbox"/>				
16. Considerare modi diversi di fare le cose.	<input type="checkbox"/>				
17. Cercare delle risposte agli interrogativi che mi pongo.	<input type="checkbox"/>				
18. Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità.	<input type="checkbox"/>				
19. Essere competente nelle attività che devo fare.	<input type="checkbox"/>				

20. Essere coscienzioso/a e fare le cose bene.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21. Imparare nuove abilità.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22. Migliorare le mie abilità.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23. Superare gli ostacoli.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24. Risolvere problemi.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
25. Pensare di meno a me stesso/a.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26. Agire in modo benevolo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27. Andare d'accordo con tutti i tipi di persone.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28. Cooperare con gli altri in progetti di gruppo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29. Fare la mia parte in un gruppo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
30. Fare mediazioni e patti con gli altri.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
31. Imparare ad essere un buon ascoltatore/una buona	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
32. Dare il mio contributo nella comunità in cui vivo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
33. Stare bene con gli altri.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
34. Condividere le mie cose con gli altri.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
35. Controllare le mie emozioni per il bene del gruppo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

APPENDICE B

Traccia di INTERVISTA SEMISTRUTTURATA INTERVISTA PERSONE IN CERCA DI LAVORO

(Nota e Soresi, 2019)

La visione del futuro: idee a proposito dell'economia, del mondo del lavoro e della realizzazione professionale.

Per pensare in modo adeguato al futuro è opportuno riflettere su quali aspetti caratterizzeranno il mondo del lavoro e dell'economia nei prossimi tempi e quali condizioni potrebbero maggiormente favorire l'incremento delle possibilità lavorative.

Il benessere e la realizzazione futura delle persone sarà influenzato anche dai cambiamenti e dalle evoluzioni che si registreranno nel mondo del lavoro e nell'economia di un paese.

Questa intervista si propone di evidenziare il punto di vista di persone in cerca di lavoro a proposito di alcuni aspetti, alcune condizioni, e trend, che sembrano oggi descrivere come sarà il futuro del mondo del lavoro.

1. Oggi, all'interno del mondo del lavoro, si parla spesso di talenti....

1.1. Cosa sono secondo lei i talenti?

1.2. Potrebbe farmi degli esempi di talenti utili nel mondo del lavoro?

1.3. Come si sviluppano i talenti?

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

2.1. Lei cosa pensa al riguardo?

2.2. Se dovesse spiegare a qualcuno cos'è la meritocrazia, cosa direbbe?

2.3. Quando una persona è 'meritevole'?

2.4. Mi può fare un esempio di persona meritevole? Come mai la considera una persona meritevole?

3. Come sa oggi si parla spesso di Sviluppo Sostenibile...

3.1. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, una crescita, uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?

3.2. È possibile nei contesti lavorativi fare qualcosa a proposito dello sviluppo sostenibile? È riuscito/a a contribuire con qualcosa di significativo a proposito dello sviluppo sostenibile? Se sì di cosa si è trattato?

4. Oggi si parla spesso anche di flessibilità e di precarietà del lavoro...

4.1. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, la flessibilità e la precarietà possono diventare improponibili?

4.2. Cosa si dovrebbe fare per ridurre i rischi di cui sopra?

5. Oggi si parla spesso anche di Lavoro dignitoso

5.1. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, un lavoro potrebbe essere considerato dignitoso?

5.2. È possibile nei contesti lavorativi realizzare qualcosa per accrescere la dignità del lavoro e dei lavoratori?

6. Oggi, a proposito del lavoro, si parla spesso anche di pari opportunità, di inclusione e di eliminazione di ogni forma di Discriminazione.

6.1. Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, un determinato posto di lavoro dimostra di sostenere adeguatamente le pari opportunità, l'inclusione e di rifiutare ogni forma di discriminazione?

6.2. E' riuscito a contribuire a realizzare qualcosa di significativo a proposito di pari opportunità, di inclusione e di eliminazione di ogni forma di Discriminazione? Se sì di cosa si è trattato?

Fase di chiusura:

Alla fine dell'intervista, dopo aver ricordato la privacy e l'anonimato, ringraziare la persona e far emergere tre/quattro aspetti positivi/punti di forza che sono emersi:

- Caratteristiche personali positive;
- Strategie di gestione;
- Riflessioni significative.

BIBLIOGRAFIA

1. Aimo M., (2020), *Lavoro a tempo, on demand, "imprevedibile": alla ricerca di una "ragionevole flessibilità" del lavoro non standard*, in iris.unito.it.
2. Aleni Sestito L., Sica L.S., (2016), *Tra distress e agentività: il difficile percorso di consolidamento identitario nelle narrazioni di giovani adulti inoccupati o precari*, p. 111-118, in torrossa.com.
3. Alessandrini G., Benelli C., Cappuccio G., Cegolon A., (2017), *Le emergenze educative della società contemporanea. Progetti e proposte per il cambiamento*, p. 429-436, 443-454, 461-466, 517-521, in siped.it.
4. April K., Warner R., (2012), *Building personal resilience at work*, Effective Executive, Vol. XV n. 4, p. 53-68, in affinityhealthhub.co.uk.
5. Barker Caza B., Milton P.L., (2012), *Resilience at work: building capacity in the face of adversity*, The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship, p. 895-908, K. Cameron & G. Spreitzer, (Eds). New York: Oxford University Press, in libres.uncg.edu.
6. Baston M., (2018), *Giovani e diritto del lavoro: il "precario" caso italiano nell'era della globalizzazione*, p. 11-23, 61-63, 76-91, in dspace.unive.it.
7. Bonacini L., Fareri S., Paba S., Solinas G., (2020), *I sistemi produttivi in Italia tra globalizzazione e digitalizzazione*, DEMB Working Paper Series, n. 166, p. 5-21, in iris.unimore.it.
8. Bonacini L., Fareri S., Paba S., Solinas G., (2020), *Robot, ICT e globalizzazione: gli effetti sui sistemi locali del lavoro in Italia*, p. 53-82, Rivista L'Industria, n. 1, in rivisteweb.it.
9. Brunetti I., (2021), *Le nuove, anche se non troppo, sfide per il mercato del lavoro italiano*, p.1-21, in oa.inapp.org.
10. Brunetti I., Cirillo V., Ferri V., Guarascio D., Ricci A., Scicchitano S., (2019), *Rapporto sul futuro del lavoro. Le dinamiche del lavoro non standard in Italia*, (a cura di) Brunetti I., in inapp.org.
11. Butera F., (2017), *L'evoluzione del mondo del lavoro e il ruolo della istruzione e formazione tecnica superiore*, Professionalità studi, n. 1-2017, p. 1-21, in irso.it.

12. Caccia F., (2016), *L'occupazione giovanile al tempo della crisi: Italia ed Austria a confronto*, p. 1-34, in tesi.luiss.it.
13. Capobianco R., (2020), *Narrare la precarietà per educare al cambiamento*, Rivista Formazione Lavoro Persona, n. 31, p. 41-55, in forpelav.unibg.it.
14. Cenghialita B., Ferrari L., (2021), *La promozione delle risorse positive attraverso i molteplici approcci della Psicologia Positiva*, p. 27-33, in unipd.it.
15. Cillo R., (2017), *Nuove frontiere della precarietà del lavoro. Stage, tirocini e lavoro degli studenti universitari*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari – Digital Publishing, p. 46-70, 127-144.
16. De Marco A., (2018), *Le trasformazioni del lavoro nell'era neoliberista*, p. 5-20, 33-71, 82-85, in googlescholar.it.
17. Di Maggio I., Nota L., Santilli S., (2019), *La Costruzione di un futuro inclusivo e sostenibile*, Rivista di Scienze dell'Educazione, n. 2, p. 221-233, in rivista.pfse-auxilium.org.
18. Di Maggio I., Ginevra M.C., Nota L., Santilli S., 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, p.1-5, in frontiersin.org.
19. Di Nunzio D., (2018), *Flessibilità e digitalizzazione del lavoro: forme organizzative, condizioni e soggettività*, DigitCult-Scientific Journal on Digital Cultures, Vol. 3, Iss. 3, p. 125-138, in digitcult.lim.di.unimi.it.
20. Di Nunzio D., Pedaci M., (2015), *Vulnerabilità dei giovani e contrattazione collettiva. Alcune esperienze nel settore dell'energia*, p. 93-99, in researchgate.net.
21. Duarte M.E., Nota L., Savickas M.L., Soresi S., et al., (2010), *Life Design: un paradigma per la costruzione della vita professionale nel XXI secolo*, Gipo 11, n.1, in researchportal.vub.be.
22. Fantinato M., (2018), *L'impatto della globalizzazione e delle nuove tecnologie sulle disuguaglianze nel XXI secolo*, p. 11-19, 25-26, in tesi.cab.unipd.it.
23. Gheno S., (2020), *Il lavoro nel post Covid-19: tra desiderio e cambiamenti necessari*, Lavoro, Diritti, Europa 2020, in lavorodirittieuropa.it.
24. Heller A., (2016), *Globalizzazione e spaesamento*, in accademia.edu.

25. ISTAT, (2014), *Occupati e disoccupati*, p.1-10, in istat.it.
https://www.istat.it/it/files//2014/02/media_20131.pdf
26. ISTAT, (2015), *Occupati e disoccupati*, in istat.it.
[Bilancio demografico nazionale \(istat.it\)](#)
27. ISTAT, (2016), *Occupati e disoccupati*, p. 145-196, in istat.it.
https://www.istat.it/it/files/2016/02/Occupati-e-disoccupati_dicembre_2015.pdf
28. ISTAT, (2017), *Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali*, in istat.it.
[RA2017_cap4.pdf \(istat.it\)](#)
29. ISTAT, (2018), *Occupati e disoccupati*, in istat.it.
https://www.istat.it/it/files/2018/01/CS_Occupati-e-disoccupati_DICEMBRE_2017.pdf
30. ISTAT, (2020), *Rapporto Annuale 2020. La situazione del Paese*, in istat.it.
[Rapporto annuale 2020 - La situazione del Paese \(istat.it\)](#)
31. ISTAT, (2021), *Il mercato del lavoro. Il trimestre 2021*, in istat.it.
[Il mercato del lavoro. IV trimestre 2021 \(istat.it\)](#)
32. La.R.I.O.S., (2012), *Speranza, Ottimismo, Prospettiva Temporale e Resilienza*, p.1-40, in larios.psy.unipd.it.
33. Maltese P., (2018), *Precarietà, flessibilità e teoria del capitale umano*, Ricerche di Pedagogia e Didattica, Journal of Theories and Research in Education, Vol. 13, n. 1, in rpd.unibo.it.
34. Mancaniello M.R., (2016), *Il lavoro atipico e la dimensione soggettiva: il ruolo della formazione permanente*, Comparative Cultural Studies: European and Latin America Perspectives 2, p. 89-102 in oajournals.fupress.net.
35. Mannarini M., (2020), *Identità e globalizzazione*, Rivista e-storia, n. 1, in e-storia.it.
36. Nistri T., (2016), *Giovani e mercato del lavoro in Italia. Rendimento dell'istruzione e traiettorie di carriera*, in academia.edu.
37. Nota L., Rossier J., Savickas M. et al., (2010), *Life Design: un paradigma per la costruzione della vita professionale nel XXI secolo*, Giornale Italiano di Psicologia dell'Orientamento, Vol. 11/1, Firenze, Giunti O.S Organizzazioni Speciali, p. 3-18.

38. Nota L., Santilli S., Sgaramella T.M., Soresi S., Polo A., (2015), *Il “problema lavoro” in epoche di crisi: il punto di vista del Life Design International Research Group. Azioni, programmi, progetti e ipotesi di sperimentazione del Laboratorio Larios*, in larios.fisppa.unipd.it.
39. Nota L., Santilli S., (2014), *La ricerca attiva del lavoro: definizione, modelli teorici e approcci esplicativi*, *Giornale Italiano di Psicologia dell’Orientamento*, Vol. 14/2-14/3, Firenze, Giunti O.S Organizzazioni Speciali, p. 15-26.
40. Nota L., Santilli S., Soresi S., (2019), *Il Contributo dell’orientamento e del counselling all’Agenda 2030*, Padova, Cleup.
41. Nota L., Soresi S., (2015), *Il counseling del futuro*, a cura di Nota L., Soresi S., Padova, CLEUP.
42. Nota L., Soresi S. et al., (2020), *L’Orientamento e la progettazione professionale. Per un futuro inclusivo e sostenibile*, Bologna, Il Mulino.
43. Pedaci M., (2010), *Flessibilità del lavoro ed equilibri precari. La transizione al post-fordismo nelle storie di lavoratori parasubordinati*, Roma, Ediesse s.r.l., p. 21-78.
44. Riccardi A., (2017), *Annali del Dipartimento Jonico 2017*, (a cura di) Triggiani N., Taranto, Edizioni DJSGE, p. 501-515.
45. Savickas M.L., (2015), *Life Design Counseling Manual*, Mark L. Savickas.
46. Sennet R., (2017), *Continuano a chiamarla flessibilità*, La Repubblica, in orientamentoirreer.it.
47. Tonarelli A., (2011), *Diventare psicologi tra teoria, motivazione e pratica. Percorsi formativi e processi di costruzione dell’identità professionale in studenti di psicologia*, p. 47-58, in repository.unipr.it.
48. Tonelli M., (2021), *Aspetti psicosociali facilitanti il percorso di reinserimento lavorativo dei disoccupati: l’esito dei percorsi di orientamento professionale*, p. 16-21, in repository.unipr.it.
49. Tria G., (2019), *La globalizzazione contemporanea: caratteristiche, conseguenze e sfide*, p.159-168, in documentigeografici.it.
50. Trivellato U., (2021), *Le condizioni di lavoro dei giovani: come sono cambiate e come stanno cambiando?*, in storialavoro.it.

51. Viola M.M., (2016), *Psicologia Positiva e Risorse Personali: dall'indecisione lavorativa giovanile al rischio di burnout nella professione intrapresa*, p. 40-57, in iris.unipa.it

RINGRAZIAMENTI

Vorrei iniziare ringraziando i miei genitori per avermi insegnato ad apprezzare ogni emozione che la vita ti regala. Grazie alla mia mamma per essere sempre stata il mio faro, per avermi insegnato cosa significa amare incondizionatamente e per ricordarmi ogni giorno di “non permettere a nessuno di ingrigirmi la vita”.

Grazie al mio papà, per essere l'esempio di cosa significhi “non mollare mai”, per avermi dimostrato che tutto si può fare con l'impegno e la dedizione e per avermi insegnato cos'è la bontà (e per aver firmato le verifiche di nascosto dalla mamma).

Grazie alle mie sorelle, a Giovanna per essere la razionalità che controlla la mia impulsività e a Francesca per essere sempre l'abbraccio che azzerava ogni problema.

Grazie ai miei nonni per avermi amata, coccolata e fatta sempre sentire in cima al mondo. Questo traguardo è anche vostro, ve lo dedico.

Grazie ad Erica per avermi supportata, videochiamata, ascoltata, per aver studiato con me e per avermi scelta come sua compagna di viaggio.

Grazie ai miei migliori amici Cristina, Demetra, Siria e Matteo per essere sempre stati presenti, da vicini e da distanti. Grazie per aver deciso di intraprendere questo viaggio con me e grazie per scegliermi ogni giorno, nonostante tutto e nonostante tutti.

Grazie a tutti i miei bambini che sono cresciuti con me; grazie per i vostri baci, i vostri abbracci e il vostro amore sincero con cui avete risollevato ogni mia giornata triste. Grazie ai vostri genitori per avermi fatto sentire parte integrante della famiglia e per non aver mai smesso di volermi bene.

Grazie a Beppe Costa per aver sempre creduto in me, per avermi spronato a fare sempre di più e per stimolarmi ogni giorno a rimbocarmi le maniche per cambiare le cose.

Grazie ai momenti bassi che ho vissuto per avermi insegnato ad apprezzare quelli alti, come questo. Grazie a chi c'era in quei momenti e a chi c'è qui oggi.

Grazie a chi è passato senza restare e a chi, invece, ha deciso di rimanere, con me, ieri, oggi e sempre.

Grazie a chi ha sempre creduto che potessi volare alto.

