



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e
Psicologia Applicata**

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

Tesi di laurea magistrale

**L'inclusione lavorativa di persone con vulnerabilità: uno studio
sull'atteggiamento di un gruppo di lavoratori**

**Work inclusion of people with vulnerabilities: a study on the attitudes of a group of
workers**

Relatrice/Relatore

Prof.ssa Maria Cristina Ginevra

Laureando: Stefano Quaglia

Matricola: 2018806

Anno Accademico 2022/2023

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO I: LA CRISI ECONOMICA E LE SUE CONSEGUENZE SULL'EVOLUZIONE DELLA SOCIETÀ E DEL MERCATO DEL LAVORO	6
1.1 La crisi economica globale e la crisi del debito sovrano europeo	6
1.1.1 La crisi dei <i>subprime</i>	6
1.1.2 La crisi del debito sovrano europeo: tra recessione economica globale e austerità	7
1.1.3 L'austerità in Italia	9
1.1.4 Aumento della competizione economica in Italia: il divario territoriale tra Nord e Sud	11
1.2 Le conseguenze della crisi nel mercato del lavoro.....	12
1.2.1 La situazione italiana e la riforma del mercato del lavoro del governo Monti...	13
1.2.2 Le conseguenze della riforma sul mercato del lavoro	16
1.2.3 Il “Jobs Act” e le sue conseguenze	17
1.3 L'impatto sociale della crisi	20
1.3.1 L'impatto sociale e l'aumento delle disuguaglianze in Italia.....	23
CAPITOLO II: L'INCLUSIONE LAVORATIVA DI PERSONE IN SITUAZIONE DI VULNERABILITÀ	28
2.1 La partecipazione al mercato del lavoro come diritto universale	28
2.2 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di dipendenza	30
2.3 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione	34
2.3.1 La situazione delle persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro italiano	37
2.4 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di disturbo mentale	39
2.5 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di detenzione	44

**CAPITOLO III: L'ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI NEI CONFRONTI
DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON VULNERABILITÀ 48**

3.1 Premessa teorica.....	48
3.2 Obiettivi e ipotesi specifiche.....	50
3.3 Partecipanti.....	51
3.4 Procedura	52
3.5 Strumenti.....	53
3.5.1 Questionario per indagare gli atteggiamenti	53
3.5.2 “Il futuro è ormai dietro l’angolo... cosa ci riserva?” Un questionario sugli obiettivi dell’ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo.....	54
3.5.3 Career adapt-abilities inventory	55
3.5.4 Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro	56
3.5.5 Satisfaction with Life Scale.....	57
3.5.6 Pensieri sullo sviluppo e l’economia del futuro	57
3.5.7 Quanto mi sento cosmopolita?	58
3.6 Risultati	59
3.6.1 Analisi preliminari: le correlazioni.....	59
3.6.2 Analisi preliminari: differenze di genere	62
3.6.3 Differenze nella career adaptability	63
3.6.4 L’analisi delle differenze tra le vulnerabilità	64
3.6.5 L’analisi delle differenze negli atteggiamenti.....	65
3.6.5 L’effetto della riflessività individuale sugli atteggiamenti	65
3.7 Discussione dei risultati.....	66
3.8 Limiti.....	69
3.9 Implicazioni future	70

BIBLIOGRAFIA 72

INTRODUZIONE

Il mercato del lavoro internazionale è caratterizzato da grandi disuguaglianze, che portano le persone in situazioni di vulnerabilità a essere costrette ad accettare qualsiasi lavoro indipendentemente dalla qualità di esso (ILO, 2020), portandole ad essere ancora più vulnerabili a shock economici come, ad esempio, la doppia crisi che ha caratterizzato il mondo all'inizio del secolo. I lavoratori con vulnerabilità sono coloro che sono “*a rischio* di essere abusati, sfruttati o feriti fisicamente, psicologicamente, socialmente o una combinazione di questi, sul lavoro” e costituiscono un'ampia porzione della forza lavoro globale, in quanto includono diverse categorie di vulnerabilità come la disabilità, l'appartenenza alla comunità LGBTQI+, la malattia mentale, la malattia cronica, la migrazione, la vittima di violenza, la detenzione; nonostante questa ampia varietà di categorie di vulnerabilità, gli studi si concentrano principalmente sulla disabilità e sui lavoratori appartenenti alla comunità LGBTQI+ (Restubog, Deen, Decoste & He, 2021); Restubog, Schilpzand e He (2023) sostengono che può essere fatta un'ulteriore distinzione tra elementi di vulnerabilità personali e organizzativi, i quali possono creare delle condizioni che aumentano la vulnerabilità di un lavoratore.

- elementi organizzativi di vulnerabilità: sono tutti quegli elementi contestuali come le pratiche di sfruttamento o il precariato, i quali possono esporre a una maggiore vulnerabilità le persone che non hanno grande accesso a risorse come capitale psicologico o supporto sociale;

- elementi di vulnerabilità personali: sono delle risorse che nel momento in cui non sono a disposizione della persona possono esporla a maggior vulnerabilità; queste risorse possono essere il supporto sociale, le risorse finanziarie o il livello di istruzione.

In questo lavoro abbiamo voluto indagare gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti delle persone con vulnerabilità allo scopo di comprendere la possibile presenza di tendenze stigmatizzanti che possono ostacolare la costruzione di ambienti di lavoro inclusivi; nello specifico, sono state tenute in considerazione quattro categorie di vulnerabilità: dipendenza da uso di sostanze, migrazione, disturbo mentale e detenzione. Nel primo capitolo sono state trattati i principali avvenimenti che hanno caratterizzato la crisi economica all'inizio del XXI secolo, con particolare riferimento agli avvenimenti accaduti in Italia e alle conseguenze che hanno portato nel mercato del lavoro come la disoccupazione, il precariato e la riduzione della protezione del lavoro a vantaggio di una maggior flessibilità dei contratti, e a livello di welfare e protezione sociale, come l'aumento delle disuguaglianze, i tagli alla spesa pubblica e all'istruzione e il peggioramento delle condizioni di salute fisica e mentale della popolazione. A fronte di queste problematiche socioeconomiche, ci sono alcune categorie di persone che ne hanno tratto maggior svantaggio e, nel secondo capitolo,

sono state affrontate le questioni relative alle prospettive di occupazione delle quattro categorie considerate nello studio come gli ostacoli e le barriere, le opportunità, gli effetti dell'occupazione e i rischi che possono incontrare a causa di un mancato reinserimento nella comunità. Infine, nell'ultima parte del lavoro viene esposto uno studio che ha coinvolto un campione di lavoratori, nel quale si indagano i loro atteggiamenti nei confronti di ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità, andando a verificare la presenza di potenziali tendenze stigmatizzanti.

Questo studio si inserisce in un filone di ricerca volto a comprendere l'atteggiamento dei lavoratori nei confronti delle disabilità, ma in modo innovativo, in quanto non considera diverse tipologie di disabilità nell'indagare gli atteggiamenti, ma considera quattro categorie di vulnerabilità meno considerate nella letteratura. I risultati possono favorire la comprensione degli atteggiamenti al fine di agire nei contesti lavorativi per ridurre lo stigma nei confronti delle vulnerabilità, e aiutare le persone con vulnerabilità a co costruire insieme ai colleghi un'ambiente di lavoro inclusivo ed eterogeneo.

CAPITOLO I: LA CRISI ECONOMICA E LE SUE CONSEGUENZE SULL'EVOLUZIONE DELLA SOCIETÀ E DEL MERCATO DEL LAVORO

1.1 La crisi economica globale e la crisi del debito sovrano europeo

1.1.1 La crisi dei *subprime*

Nei primi anni del XXI secolo, la Federal Reserve (banca centrale degli Stati Uniti d'America, FED), prende la decisione di abbassare i tassi di interesse sui prestiti a causa di alcuni avvenimenti che, negli anni precedenti, avevano scosso il mercato finanziario statunitense. Tutto ciò aveva lo scopo di far circolare più denaro nell'economia del paese; infatti, se i tassi di interesse sui prestiti di denaro sono bassi, vuol dire che il denaro ha un costo minore e sarà più semplice per le persone ottenere dei prestiti, quindi saranno più invogliate a chiederli e, di conseguenza, inizierà a circolare più denaro nel mercato (Il Post, 2012).

A partire dagli anni 70 negli Stati Uniti si è assistito ad un progressivo processo di deregolamentazione del mercato finanziario, il quale portò gli istituti di credito a compiere azioni sul mercato molto rischiose, essendo privi di regolamentazioni da parte della banca centrale o del governo (Gramlich, 2007). Da qui, e dalla volontà del Presidente Clinton di spingere il mercato immobiliare come mai prima di allora (Rajan, Debenedetti & Chiesara, 2012), nascono nuovi strumenti finanziari, come i mutui *subprime*, cioè dei mutui che venivano concessi anche a soggetti che non avevano sufficienti garanzie per restituirli. Questi mutui, per l'istituto di credito, rappresentavano delle operazioni con un'elevata percentuale di rischio (visti i soggetti a cui venivano concessi) ma che, allo stesso tempo, rendevano molto, in quanto venivano proposti spesso con un tasso di interesse fisso e molto basso per i primi anni, che diventava variabile e vincolato al tasso di interesse stabilito dalla banca centrale per i restanti anni del mutuo. Questo scenario in pochi anni portò molte persone a sfruttare le offerte vantaggiose che caratterizzavano i mutui *subprime*, fino a far diventare questi ultimi circa il 20% del totale dei mutui nel Paese (Borsa Italiana, 2007). L'aumento dei mutui che caratterizzò gli anni dal 2000 fino al 2005, portò come conseguenza un aumento costante del valore delle case.

Questo meccanismo iniziò a incepparsi causando lo scoppio della bolla quando, a partire dal 2004, la FED inizia ad aumentare gradualmente i tassi di interesse (Federal Reserve Bank of St. Louis, Effective Federal Funds Rate) e le rate dei mutui a tasso variabile iniziano ad aumentare, privando molte persone della possibilità di continuare a pagarle. A quel punto gli istituti di credito iniziarono a pignorare le abitazioni dei clienti insoluti e cercarono di rivenderle per rientrare negli investimenti fatti, ma con migliaia di case messe di nuovo sul mercato in breve tempo, la conseguenza fu il crollo del loro valore di mercato (Il Post, 2012).

Lehman Brothers non erogava direttamente mutui *subprime*, ma li acquistava alle piccole banche o altri istituti di credito in cambio di liquidità, che permetteva a questi piccoli istituti di continuare a erogare mutui (Il Post, 2012). Attraverso un processo chiamato “cartolizzazione”, di cui si servivano i grandi istituti finanziari come Lehman Brothers, questi mutui venivano integrati insieme ad altri prestiti garantiti, per costruire dei titoli da scambiare nel mercato azionario. Questi titoli sono valutati positivamente dalle agenzie di rating, in quanto sono garantiti da beni sicuri e ipotecabili come le case (Borsa Italiana, 2007). In seguito allo scoppio della bolla dei mutui *subprime*, anche il valore dei titoli che avevano come garanzia le case pignorate crollarono. Successivamente, ci furono diversi tentativi da parte di altre banche di acquistare Lehman Brothers e diverse iniziative da parte del Governo e della FED per salvarla dal baratro, ma non andarono a buon fine, e nel 2008 Lehman Brothers fu costretta a dichiarare bancarotta per i troppi debiti accumulati (Il Post, 2012). Questa appena descritta è quella che più comunemente viene chiamata “crisi dei *subprime*”, un evento che, secondo l’ex governatore della FED Alan Greenspan, sarebbe stata la peggiore crisi del secolo (The Guardian, 2008); inoltre, rappresentò il punto di innesco di una crisi finanziaria globale che ha caratterizzato l’inizio di questo secolo (Fratianne e Marchionne, 2007).

1.1.2 La crisi del debito sovrano europeo: tra recessione economica globale e austerità

Il Financial Crisis Enquiry Report è considerato uno dei report più esaustivi della crisi finanziaria (Karanikolos, Mladovsky, Cylus, Thomson, Basu, Stuckler, Mackenbach & McKee, 2013), il quale afferma che, ad innescarla, è stata la reazione a catena sopra descritta e il conseguente crollo del mercato immobiliare e azionario (Financial Crisis Enquiry Commission, 2011). Inoltre, molti dei titoli garantiti da case ipotecate erano scambiati nel mercato finanziario europeo; quindi, la reazione a catena causata dal crollo del mercato immobiliare si è rapidamente propagata anche alle banche europee, come anche la crisi finanziaria (Karanikolos et al., 2013). Questa crisi finanziaria si è presto trasformata in una recessione economica globale, che ha coinvolto principalmente i paesi più connessi al sistema economico-finanziario degli Stati Uniti (Soresi & Nota, 2020).

Inizialmente, la FED e la Banca Centrale Europea (BCE), cercarono di risollevare i mercati finanziari in crisi attraverso l’abbattimento dei tassi di interesse e fornendo della liquidità di emergenza (Neely & Fawley, 2013). In Europa questo intensificarsi di misure pubbliche per il salvataggio delle banche in crisi, ha portato in molti paesi della Zona Euro, ad un aumento del deficit pubblico (Karanikolos et al., 2013), che consiste nel disavanzo che si genera quando le uscite di un paese superano le sue entrate (Il Sole 24 ore, 2019).

A questo punto, si sovrappone alla crisi economico-finanziaria già presente, la cosiddetta “crisi del debito sovrano europeo”, che consiste in un peggioramento dello squilibrio già esistente nelle finanze pubbliche dei paesi europei più vulnerabili, con conseguente riduzione del Prodotto Interno

Lordo (PIL) e dei tassi di crescita economica (CONSOB, n.d.). Alla fine del 2008 la produzione di molti paesi è in calo e la crescita economica si è arrestata in maniera netta; infatti, nel 2009, in tutti i paesi dell'Unione Europea (UE) si può osservare un calo in termini reali del PIL di 3-4% in media (Karanikolos et al., 2013). I paesi europei definiti *core*, come la Germania, avevano un'economia più solida caratterizzata da un limitato debito pubblico, che gli permetteva di attutire un incremento del deficit, invece i paesi europei definiti "periferici", come l'Italia, la Grecia, l'Irlanda, il Portogallo e la Spagna, avevano economie più deboli che non potevano sostenere un ulteriore incremento del debito pubblico, in quanto ne avevano già accumulato parecchio negli anni precedenti; inoltre, queste economie non potevano sostenere una netta riduzione della crescita economica e del PIL, né tantomeno gli oneri dei prestiti ricevuti per salvare le banche in crisi. La crisi ha inizio con il rischio di default finanziario della Grecia alla fine del 2009, la quale riceve un prestito di 110 miliardi di euro per il suo salvataggio, che fu approvato dall'UE, dalla BCE e dal Fondo Monetario Internazionale (l'unione di queste tre istituzioni era chiamata *troika*). Nel novembre del 2010 avviene il crollo del sistema bancario irlandese, al quale segue un prestito, approvato dalla *troika*, di 85 miliardi di euro. Successivamente la *troika*, nel maggio del 2011, approva un terzo maxi-prestito di 78 miliardi di euro per il Governo portoghese. A peggiorare la situazione di questi paesi furono anche le agenzie di rating, le quali iniziarono a declassare il merito del credito di alcune banche in crisi con sede in quei paesi, contribuendo ad aumentare la sfiducia degli investitori nei loro confronti (CONSOB, n.d.). Nel luglio 2011 la crisi arriva al suo apice, quando colpì anche Italia e Spagna (rispettivamente terza e quarta economia dell'UE); in quel periodo per comprendere l'andamento dei titoli dei paesi in crisi, si utilizzava un parametro chiamato *spread*, che consiste nella differenza di rendimento esistente tra i titoli di stato di questi paesi e i titoli di stato tedeschi, considerati più sicuri vista la solidità dell'economia della Germania. I titoli di stato vengono messi all'asta per gli investitori esteri, i quali, se vorranno investire sul debito pubblico di quel paese prestandogli soldi, gli verranno restituiti e riceveranno anche delle "cedole" periodiche di rendimento dei titoli; più il valore dello *spread* è elevato, meno sarà sicuro investire acquistando i titoli di stato di un paese (Il Post, 2011). Alla fine del 2011 il valore dello *spread* in Italia, dai 200 punti circa di pochi mesi prima, aveva superato la soglia dei 500 punti; questo incremento così elevato è dovuto sia all'elevata percezione di rischio che gli investitori avevano nei confronti dell'Italia, sia all'elevata solidità dei titoli tedeschi che attiravano maggiormente gli investitori rispetto a quelli italiani (CONSOB, n.d.). Vista la situazione, la BCE è intervenuta in modi diversi per aiutare i paesi coinvolti a risollevarsi dalla crisi, ad esempio elargendo prestiti, acquistando titoli di debito dei paesi e ricapitalizzando banche, ma questi interventi si rivelarono poco risolutivi secondo gli operatori di mercato

(CONSOB, n.d.); quindi, vennero implementati altri due programmi a sostegno della liquidità (Neely & Fawley, 2013):

- Il primo programma consisteva nel prestare alle banche tutto quello di cui necessitavano con delle aste a tasso fisso, a condizione che le banche avessero delle garanzie (quindi allo stesso tempo la BCE ampliava l'elenco delle garanzie accettabili);
- Vista la scarsa fiducia che gli investitori avevano ancora nei confronti delle banche europee in seguito al primo programma, venne implementato un secondo programma che consisteva nella vendita di obbligazioni garantite (covered bond), le quali erano garantite dalla BCE stessa, e quindi, più sicuri per gli investitori; tuttavia, nonostante il mercato di questi titoli funzionò per buona parte della crisi, il fallimento di Lehman Brothers compromise notevolmente anche questo mercato.

Tutti questi avvenimenti hanno portato alcuni paesi europei a adottare politiche di austerità, facendo grossi tagli alle spese pubbliche soprattutto nei settori come la sanità, la famiglia, la disabilità e la protezione sociale; infatti, nella maggior parte dei paesi europei l'onere dei tagli è pesato soprattutto a disoccupati, persone a basso reddito e disabili (Reeves, Basu, McKee, Marmot & Stuckler, 2013). Queste misure di austerità alla Grecia, al Portogallo e all'Irlanda sono state imposte dalla *troika* come condizione preliminare per usufruire dei pacchetti finanziari di salvataggio di cui avevano goduto (Karanikolos, Heino, McKee, Stuckler & Legido-Quigley, 2016). Tuttavia, le misure furono anche contestate, infatti un rapporto del Fondo Monetario Internazionale mostra come abbiano influenzato la ripresa economica molto più negativamente rispetto alle aspettative, portando a un recupero più lento rispetto alle economie come la Germania che hanno optato per la stimolazione dell'economia (Karanikolos et al., 2013). Anche l'Italia, dopo questa doppia crisi, fu caratterizzata per molti anni da una attività economica altalenante, tanto che il PIL italiano e la crescita economica ancora oggi non hanno raggiunto i livelli precedenti alla crisi del 2008 (Accetturo, Albanese, Ballatore, Ropele & Sestito, 2022).

1.1.3 L'austerità in Italia

In Italia le misure di austerità inizialmente riguardavano il taglio della spesa pubblica di 24 miliardi in tre anni per ridurre il deficit, il congelamento degli stipendi e delle assunzioni nel settore pubblico e un taglio del 10% in tutti i ministeri (The Guardian, 2010); queste ultime prevedevano principalmente il sostegno alle banche (per evitare l'effetto domino) e alle grandi imprese (per permettergli di non fare licenziamenti di massa), e il taglio della spesa pubblica. Le misure furono accolte positivamente anche dai partiti di opposizione, ma il problema è che furono adottate con una strategia sbagliata; infatti, i tagli non vennero distribuiti equamente, ma riguardarono principalmente i finanziamenti nel settore pubblico e gli stipendi dei dipendenti pubblici e non

venne fatto nulla per agevolare il settore della piccola-media impresa (che rappresenta la maggior parte del tessuto economico italiano) (De Quirico, 2010). Vista l'inefficacia di queste riforme orientate principalmente a ridurre i costi e non a sostenere l'efficienza e l'innovazione, l'Italia nell'estate del 2011 viene travolta dalla crisi finanziaria, con un debito sovrano di 1,9 trilioni di euro (il quarto al mondo) che spaventava molto gli investitori. Questa paura non era dovuta ad un'effettiva scarsa solidità dell'economia italiana ma principalmente all'effetto contagio, cioè alla bassa fiducia che gli operatori di mercato avevano ad investire nel debito dei paesi in crisi dopo quello che era successo alla Grecia, nonostante fossero stati rassicurati riguardo l'eccezionalità della situazione di quest'ultima. Tutta questa situazione complicò molto le condizioni finanziarie dell'Italia, che diventò di fondamentale importanza per la sopravvivenza dell'Eurozona. Per rassicurare gli investitori, il Governo italiano a luglio del 2011 approvò un decreto legislativo che prevedeva il pareggio di bilancio per il 2014 (come richiesto dal Consiglio Europeo) e una serie di misure volte all'austerità e alla sistemazione dei conti pubblici. Successivamente, visti gli scarsi miglioramenti, il consiglio direttivo della BCE valutò l'opzione di tornare ad acquistare i titoli di debito dei paesi in crisi, ma questa fu approvata solamente per il Portogallo e l'Irlanda. Questo fatto aggiunse ulteriore pressione alle finanze italiane, tanto che, nell'agosto 2011, il presidente uscente della BCE Jean-Claude Trichet scrisse una lettera a quattro mani con il presidente entrante Mario Draghi, rivolta al governo italiano, all'interno del quale chiedevano l'anticipo del pareggio di bilancio al 2013 e l'approvazione di misure in materia di liberalizzazione, crescita economica, qualità dei servizi pubblici, sistema pensionistico, revisione delle regole riguardanti la mobilità lavorativa e delle politiche attive per il mercato del lavoro. A seguito di questa lettera, fu introdotto in Italia un pacchetto di riforme di emergenza dal governo Berlusconi, che puntava a raggiungere il pareggio di bilancio entro il 2013 attraverso delle misure di austerità dal valore di 45,5 miliardi di euro, concentrandosi principalmente sul lavoro. Tuttavia, questa risposta imminente del Governo italiano non bastò a convincere gli investitori internazionali, portando le istituzioni europee a chiedere al Governo di fare un ulteriore sforzo per implementare delle riforme strutturali convincenti. Successivamente, vennero annunciate con una lettera alla Commissione europea e al Consiglio europeo, una serie di riforme che sarebbero state meglio precisate entro il 15 novembre, riguardanti le assunzioni, i licenziamenti e le pensioni; vista la preoccupazione ancora presente, l'UE ha dato al Commissario per gli Affari Esteri il compito di valutare tutte le misure e monitorare l'attuazione di esse, il quale chiese chiarimenti su diversi aspetti delle riforme del Governo. All'inizio di novembre si svolse il G20 a Cannes, nel quale si propose al Governo italiano una linea di credito precauzionale di 85 miliardi di euro che sarebbe stata attivata dal FMI; il Governo si rifiutò, ma accettò il monitoraggio nell'attuazione delle riforme anche da parte del FMI. Con l'Italia

ormai priva di credibilità, i membri del consiglio della BCE annunciarono la possibilità di interrompere l'acquisto di titoli italiani se non fossero arrivate le riforme promesse, e a quel punto, con lo *spread* che continuava a salire, il presidente Berlusconi rassegnò le dimissioni dopo l'approvazione della legge di bilancio per il 2012 (Sacchi, 2014). Successivamente venne istituito, dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, un governo tecnocratico guidato dall'ex commissario europeo Mario Monti, il quale attuò delle riforme che portarono grandi cambiamenti nel mondo del lavoro, che andrò ad analizzare più nello specifico nel secondo paragrafo del presente capitolo.

1.1.4 Aumento della competizione economica in Italia: il divario territoriale tra Nord e Sud

L'avvento di queste due crisi ha portato ad aumentare molto anche la competizione economica (Soresi & Nota, 2020). A livello italiano è possibile osservare questo aspetto nel rafforzamento di un divario territoriale già presente da molti decenni, cioè quello tra le regioni del Centro Nord e il Mezzogiorno (che comprende le regioni del Sud e le Isole). Questo divario aveva subito una piccola fase di attenuazione negli anni Novanta che è stata completamente invertita dalla crisi. Nelle regioni del Mezzogiorno vive un terzo della popolazione italiana ma, nonostante questo, viene prodotto solo un quarto del PIL ed è protagonista solo di un decimo delle esportazioni all'estero.

Nel periodo in cui l'Italia è stata colpita dalla crisi e si sono adottate le conseguenti misure di austerità, il PIL delle regioni del Mezzogiorno ha avuto una contrazione molto più marcata (-12,6%) rispetto alle regioni del Centro Nord (-7,2%); anche dal punto di vista della ripresa economica ci sono state delle differenze, infatti, nonostante il PIL italiano non sia più tornato ai livelli pre-crisi, la riduzione di esso tra il 2007 e il 2019 nel Centro Nord è stata limitata al solo 2%, invece nel Mezzogiorno è stata del 10%, anche se in entrambe le aree sono presenti delle eterogeneità. Nel 2019 il PIL pro capite del Mezzogiorno era circa il 55% del PIL pro capite del Centro Nord. Il crollo del PIL è associato principalmente alla riduzione degli investimenti che, tra il 2007 e il 2019, è stata del -40% nel Mezzogiorno rispetto al -26% del Centro Nord; anche in questo caso la ripresa è stata migliore per il Centro Nord, dove il valore degli investimenti privati nel 2018 era inferiore solo del 14% rispetto a quello pre-crisi, al contrario del Mezzogiorno dove il valore degli investimenti privati era meno della metà di quello pre-crisi; nel caso degli investimenti pubblici il calo è elevato in termini assoluti ma simile a quelle del Centro Nord.

Per quanto riguarda i settori produttivi, nel 2019 il valore aggiunto dell'industria nel Mezzogiorno era del 25% inferiore rispetto al valore del 2007, invece nel Centro Nord era solo del 5% inferiore rispetto al valore aggiunto che aveva nel 2007. Per quanto riguarda gli altri andamenti settoriali sono simili in termini di recupero rispetto al 2007, anche se comunque peggiori rispetto alle regioni del Centro Nord.

Un'altra caratteristica importante di questo divario territoriale è la differenza demografica. Si può osservare che la popolazione del Mezzogiorno si è ridotta nel periodo 2007-2019, al contrario di quella del Centro Nord che è aumentata; infatti, in quel periodo, circa mezzo milione di persone ha spostato la propria residenza al Centro Nord. Inoltre, questa differenza è accentuata anche dal minor afflusso di persone dall'estero nei paesi del Mezzogiorno, e dal forte aumento delle migrazioni dei residenti verso altri paesi. Un altro aspetto demografico interessante è la composizione della popolazione, che vede una crescita del numero di laureati in entrambe le aree tra il 2006 e il 2018 ma in modo molto più intenso nel Centro Nord; l'aumento di questa differenza è dovuto anche alle migrazioni dei giovani laureati che il Mezzogiorno subisce verso altre parti del Paese o verso l'estero, infatti tra il 2007 e il 2017 i flussi migratori netti nel Mezzogiorno sono peggiorati e molti di essi sono andati a vantaggio del Centro Nord e, in minor parte, dell'estero. I flussi migratori di laureati verso il Centro Nord hanno riguardato principalmente zone urbane, vista l'assenza di centri urbani sufficientemente attrattivi nel Mezzogiorno (Accetturo et al., 2022).

Il processo di consolidamento fiscale che ha colpito l'Italia negli anni della crisi ha riguardato molti tagli e misure di austerità nei confronti del settore pubblico, e questo ha inciso principalmente nelle regioni del Mezzogiorno in quanto molto dipendenti dall'operato pubblico (Accetturo et al., 2022). Nel paragrafo successivo andrò ad analizzare anche la dinamica di disuguaglianza tra Mezzogiorno e Centro Nord, che caratterizza il mondo del lavoro.

1.1 Le conseguenze della crisi nel mercato del lavoro

Una delle conseguenze più rilevanti della crisi fu l'aumento della disoccupazione, che si verificò in modo abbastanza omogeneo in tutti i paesi dell'Unione Europea, i quali reagirono in modi eterogenei tra di loro. Ad esempio, in Gran Bretagna e Irlanda i datori di lavoro hanno potuto utilizzare ampiamente i licenziamenti e le restrizioni salariali, quindi favorendo un'elevata vulnerabilità alla disoccupazione; Germania e Danimarca hanno preferito mantenere un livello intermedio di protezione delle occupazioni, preferendo la riduzione degli orari di lavoro come alternativa ai licenziamenti. La situazione peggiore si è verificata nei paesi della zona mediterranea come la Spagna e l'Italia, i quali sono caratterizzati da leggi che proteggono molto le occupazioni e delle politiche industriali e formative inefficaci, che, con le iniziative adottate, hanno portato ad avere un gruppo di lavoratori già inseriti nel mercato del lavoro a essere ben protetto, e un gruppo di lavoratori (principalmente giovani) in ingresso nel mercato del lavoro ad essere costretti a svolgere lavori precari con contratti atipici o, ancora peggio, alla disoccupazione. Quindi la crisi ha contribuito ad aggravare la situazione lavorativa di questi paesi, che erano già caratterizzati da tassi elevati di disoccupazione giovanile. È in questo periodo che si inizia a parlare di flessicurezza da parte della Commissione Europea, che consiste in una politica volta a fronteggiare lo

sbilanciamento esistente tra i lavoratori già inseriti nel mercato del lavoro e i lavoratori in ingresso.

Questa politica si basa su quattro pilastri principale:

- contratti di lavoro flessibili ma anche sicuri per entrambe le categorie;
- una formazione permanente per la forza lavoro al fine di migliorare l'occupabilità;
- strutturare delle politiche attive del mercato del lavoro per permettere una migliore transizione dei giovani nel mondo del lavoro e agevolare il reinserimento lavorativo di persone senza lavoro;
- aggiornare i sistemi di sicurezza sociale per garantire un sostegno appropriato al reddito e alla mobilità delle persone.

Il problema di questa politica è che si è rimandata ai singoli stati una certa libertà nello sviluppare dei percorsi autonomi per il raggiungimento della flessicurezza sulla base delle caratteristiche della loro forza lavoro e del loro tessuto produttivo, e questo ha portato alcuni paesi a sviluppare delle strategie di passaggio alla flessicurezza non generalizzate a tutti e quattro i suoi pilastri (O'Reilly, Lain, Sheehan, Smale & Stuart, 2011).

1.2.1 La situazione italiana e la riforma del mercato del lavoro del governo Monti

In Italia le conseguenze della crisi furono significative, infatti la capacità industriale dal 2008 al 2013 è diminuita del 25% con una contrazione del PIL nazionale che si aggira intorno al 7% (Cirillo & Guarascio, 2015). La crisi, oltre a questo, ha colpito duramente anche il mercato del lavoro, con il dato sulla disoccupazione che passò dal 6,1% del 2007 al 12,9% del 2014 (dato più alto mai raggiunto dall'inizio della crisi, prima di ricominciare a scendere). Ancora più preoccupante, come già accennato, è la situazione riguardante la disoccupazione giovanile e, più precisamente, nella fascia di età 15-24 anni, passata dal 20,4% del 2007 al picco di 42,7% del 2014 (ISTAT, n.d.).

Un'altra caratteristica rilevante della distribuzione della disoccupazione nel nostro Paese, riguarda il divario tra Mezzogiorno e Centro Nord; infatti, il calo drastico dell'occupazione tra il 2008 e il 2014 ha riguardato principalmente le regioni del Sud che hanno avuto un calo di circa 9%, al contrario del Centro Nord che ha avuto un calo quasi irrilevante; inoltre, a causa del forte utilizzo della cassa integrazione e dei contratti di lavoro part time, c'è stata una riduzione in entrambe le aree delle ore mediamente lavorate; anche la ripresa è stata peggiore per il Mezzogiorno rispetto al Centro Nord, con un tasso di occupazione che, nel 2019, era quasi 5% inferiore rispetto a quello del 2007, al contrario di quello del Centro Nord che era di poco superiore a quello del 2007; infine, anche la disoccupazione giovanile ha subito un aumento maggiore nel Mezzogiorno rispetto al Centro Nord, infatti nella fascia di età 15-24 anni è stato del 19% rispetto al 12% del Centro Nord (Accetturo et al., 2022).

La disoccupazione è un problema molto importante per i paesi, in quanto aumenta la spesa fiscale

per la comunità, che nel lungo periodo si trasforma in uno squilibrio nella finanza pubblica, un aumento del rapporto deficit/PIL e in una serie di conseguenze negative come una minor occupabilità e una perdita di capitale umano (Liotti, 2020). Canale e Liotti (2015), sostengono che, ad aggravare questo problema, sembrano essere state anche le politiche di austerità adottate, che aumentano la disoccupazione durante i periodi di calo della crescita economica. La disoccupazione, come già visto, si è concentrata principalmente sui giovani, su alcuni settori come quello alberghiero o delle costruzioni e su alcune tipologie contrattuali come i lavoratori a tempo determinato, i piccoli imprenditori e gli artigiani. Nonostante la crisi abbia colpito principalmente i giovani, aumentando il loro grado di emarginazione sociale e lavorativa, anche i lavoratori a tempo indeterminato non si possono considerare al sicuro; infatti, secondo l'Ansa (2015), tra il 2008 e il 2015 in Italia sono fallite 82 mila aziende e, la minaccia di chiusura delle aziende li mette davanti al rischio di essere rimessi in un mercato del lavoro con scarse possibilità di competere. Infatti, i dirigenti e gli impiegati qualificati che superano i 40 anni di età fanno molta fatica a trovare un'occupazione alternativa in un mercato del lavoro così competitivo (De Quirico, 2010). Come già accennato, alla fine del 2011 il Presidente Berlusconi diede le dimissioni e venne assegnato l'incarico a un governo tecnico guidato da un'ex commissario europeo, Mario Monti. Il Presidente del Consiglio iniziò il suo operato implementando le riforme strutturali che erano state chieste al governo Berlusconi nella lettera scritta da Trichet e Draghi. Le riforme introdotte dal governo Monti sono andate ad incidere profondamente su diverse categorie di lavoratori e sulle pensioni. Queste riforme furono molto contestate, in quanto, il presidente del Consiglio Monti, nel suo discorso di insediamento si è mostrato molto più cauto di quello che poi è effettivamente stato nel concreto delle riforme; infatti, la riforma del lavoro è andata ad agire sui contratti di lavoro anche in modo retroattivo, nonostante avesse affermato che i rapporti di lavoro già in essere non sarebbero stati modificati, invece, per quanto riguarda la riforma delle pensioni fu attuata senza un negoziato con le parti sociali che vennero solamente informate della decisione presa unilateralmente dal Governo. Il decreto venne introdotto a dicembre 2011 e prese il nome di decreto "*salva Italia*"; esso prevedeva una serie di interventi dal valore di 30 miliardi di euro e l'attuazione immediata di una serie di misure che erano state previste dal governo Berlusconi nel suo pacchetto di riforme, come l'aumento dell'età pensionabile sulla base della crescita dell'aspettativa di vita, che portò l'età minima per il pensionamento a 67 anni indipendentemente dal genere e da eventuali condizioni migliori di andamento demografico. Per quanto riguarda la riforma del mercato del lavoro, è stata strutturata con lo scopo di raggiungere due obiettivi, dei quali conseguimento era stato richiesto nella lettera della BCE, cioè (Sacchi, 2014):

- ridurre la segmentazione del mercato del lavoro regolamentando i contratti di lavoro non standard

(atipici) e deregolamentare i licenziamenti individuali di lavoratori a tempo indeterminato, soprattutto quelli per motivi economici;

- riformare il sostegno per il reddito dei disoccupati.

Questa riforma, in sostanza, aveva il compito di inserire maggior flessibilità nel mercato del lavoro per ridurre i problemi occupazionali; infatti, secondo la teoria NAIRU, esiste un tasso di disoccupazione naturale in corrispondenza di cui l'economia è in equilibrio e l'inflazione non cambia. Secondo questa teoria la deregolamentazione del mercato del lavoro (quindi una minor rigidità in favore di misure più flessibili) può portare a una riduzione del livello di disoccupazione per due motivi; il primo è che riduce il tempo che una persona disoccupata ci mette a trovare un nuovo lavoro, il secondo è che permette un aggiustamento più rapido del mercato del lavoro in periodi di crisi economica. Quindi, la riforma si doveva concentrare su togliere alcuni aspetti di rigidità del mercato del lavoro, ad esempio ridurre le leggi a tutela dell'occupazione, rendere più facile per i giovani trovare un lavoro attraverso l'introduzione di contratti di lavoro atipici e ridurre i costi di assunzione e licenziamento (Liotti, 2020).

L'aspetto più controverso di questa riforma fu quello della disciplina del licenziamento economico; infatti, Monti partecipò alla trattativa con le parti sociali nel marzo del 2012, dopo il fallimento di trattative precedenti a cui lui non aveva presidiato, chiedendo ai sindacati di approvare una riforma che non prevedeva più il reintegro nel suo posto di lavoro di un lavoratore, dopo che il suo licenziamento economico è stato dichiarato illegittimo da un giudice, ma che prevedeva solo un compenso monetario determinato da quest'ultimo. La riforma non trovò l'approvazione della CGIL, una delle confederazioni sindacali più importanti sul piano nazionale, e anche di diverse associazioni sindacali locali e aziendali, nonostante la Direzione degli Affari Economici e Finanziari della Commissione Europea l'aveva valutata positivamente e aveva invitato il Governo italiano a non ritirarsi in merito alla sua approvazione. Dopo che la CGIL ha mostrato la sua disponibilità a raggiungere un accordo, venne trovato un compromesso dove veniva data la possibilità al giudice di reintegrare il lavoratore licenziato per motivi economici nel caso in cui fosse comprovata la manifesta non sussistenza dei motivi del licenziamento. La riforma viene approvata alla fine di maggio del 2012 anche grazie allo sfruttato di un altro fatto che venne usato, da parte del presidente Monti, come vincolo esterno per arrivare all'approvazione del disegno di legge, cioè il consiglio Europeo che si sarebbe svolto a fine giugno, nel quale si sarebbe discussa l'introduzione del Meccanismo Europeo di Stabilità (MES), il quale permetteva di alleggerire la pressione fiscale sul debito di uno stato membro attraverso l'acquisto di titoli di stato. Secondo il Presidente l'approvazione del decreto era necessaria per dimostrare di aver svolto i compiti e aver rispettato gli impegni presi, al fine di insistere sul fatto che queste agevolazioni potevano essere

concesse senza condizioni troppo stringenti (Sacchi, 2014).

1.2.2 Le conseguenze della riforma sul mercato del lavoro

Dal punto di vista della protezione delle occupazioni questa manovra ha fortemente incentivato l'utilizzo di contratti temporanei per i nuovi lavoratori, portando come conseguenza, l'aumento della segmentazione tra i giovani in ingresso nel mercato del lavoro con contratti di lavoro atipici caratterizzati da bassa protezione dell'occupazione, e i lavoratori anziani con contratti di lavoro a tempo indeterminato caratterizzati da alta protezione dell'occupazione (Liotti, 2020). La segmentazione del mercato del lavoro in questo senso ha iniziato ad aumentare già dagli anni precedenti alla crisi, con il Pacchetto Treu del 1998 e la Legge Biagi del 2003, che agirono sul processo di allentamento della disciplina dei contratti di lavoro standard a favore dell'introduzione di contratti di lavoro atipici non a tempo indeterminato. Infatti, in quel periodo la quota di occupati a tempo determinato rispetto al totale degli occupati è passata dall'8% del 1998 al 15% del 2015 (Pinelli, Torre, Pace, Cassio & Arpaia, 2017).

Un altro aspetto della riforma riguarda la spesa per le politiche attive del mercato del lavoro, considerate un elemento fondamentale per ridurre la disoccupazione strutturale e l'inadeguatezza delle competenze della forza lavoro, e per favorire il reinserimento lavorativo delle persone in mobilità, oltre che a essere uno dei principi cardine della flessicurezza auspicata dall'UE dopo la crisi. In Italia la spesa relativa alle politiche del lavoro però, si è sbilanciata più sulle misure passive cioè quelle atte a sostenere il reddito delle persone in mobilità lavorativa, che, tra il 2010 e il 2015, hanno rappresentato circa il 76% della spesa dedicata alle politiche del lavoro, contro il 24% di quelle attive. Le politiche attive è auspicabile che vadano a sostituire quelle passive, al fine di consentire agli stati di resistere meglio agli shock economici; infatti, se le persone sviluppano un maggior numero di competenze professionali riescono a adattarsi meglio ai cambiamenti del mercato del lavoro. Durante la crisi i servizi pubblici per l'occupazione sono diminuiti, come è diminuita la loro capacità di collocamento a causa della riduzione delle risorse destinate a questi servizi; infatti, se la spesa media per ogni singola persona che desiderava lavorare in Germania o in Francia si aggirava intorno ai 10 mila euro, in Italia quella spesa era di circa 5 mila euro.

Dal punto di vista del sostegno al reddito delle persone, la riforma prevedeva l'inserimento di un nuovo strumento in sostituzione della Cassa Integrazione e Guadagni in Deroga, che fu implementata dal governo Berlusconi in risposta alla crisi. La Cassa Integrazione e Guadagni (CIG) è un regime di integrazione salariale che viene utilizzato per integrare il salario di lavoratori sospesi o con orario di lavoro ridotto; questa integrazione non viene data allo stesso modo a tutti ma dipende dal tipo di contratto del lavoratore e dal tipo, dalla dimensione e dal settore di appartenenza dell'impresa e, l'accesso ai fondi per la CIG, deve essere autorizzato dal Ministero per ogni caso

specifico. Con la Cassa Integrazione in Deroga (CIGD) venivano estesi i criteri per l'applicazione dell'integrazione salariale e inoltre i lavoratori in quel regime venivano inseriti in una lista di mobilità dal quale altre aziende possono scegliere per assumere (per l'azienda che li ha licenziati questo era un obbligo) in cambio di incentivi, e questo ha portato ad avere tra il 2008 e il 2009 un tasso di sussidi di sostituzione più elevato del tasso dei sussidi di disoccupazione; inoltre, a differenza delle forme standard di CIG, questa era completamente finanziata dal bilancio pubblico e quindi meno costosa per le imprese. È proprio la generosità di questa misura che ha portato sia le imprese che i lavoratori a preferirla al licenziamento. La misura sostitutiva, inserita dal governo Monti, era l'Assicurazione Sociale Per l'Impiego (ASPI), che consisteva in un corrispettivo che veniva erogato nei confronti di un lavoratore licenziato. Tuttavia, questa misura non ha fatto altro che aumentare la spesa riguardante i sussidi di disoccupazione, non portando benefici sul piano delle politiche attive, in quanto, questo sistema e quello della CIG, non erano soggetti a nessun meccanismo di condizionalità cioè non richiedevano una politica di attivazione per il reintegro nel mercato del lavoro delle persone licenziate (Pinelli et al, 2017).

1.2.3 Il “Jobs Act” e le sue conseguenze

Un altro passaggio importante relativo alla regolamentazione del mercato del lavoro svolto nel periodo successivo alla crisi, fu il Jobs Act, cioè la riforma emanata dal governo Renzi nel 2015. L'obiettivo della riforma era quello di ridurre la segmentazione del mercato del lavoro (Cirillo, Fana & Guarascio, 2017), favorendo il passaggio del mercato del lavoro italiano verso i principi della flessicurezza attraverso il rafforzamento delle politiche attive, la revisione delle politiche passive e la riduzione sia della rigidità delle normative riguardanti la protezione dei contratti a tempo indeterminato, sia dell'utilizzo dei contratti di lavoro non standard da parte delle imprese. Il presupposto su cui si basa questa riforma per ridurre la segmentazione del mercato del lavoro è quello secondo cui, maggiore è l'asimmetria tra la legislazione relativa alla protezione dell'occupazione dei contratti a tempo determinato e quella dei contratti a tempo indeterminato, maggiore è la possibilità che i contratti a tempo determinato diventino una trappola di precariato per le persone in ingresso nel mercato del lavoro; infatti, i contratti temporanei possono facilitare l'ingresso di nuovi lavoratori nel mercato del lavoro dopo la scuola, soprattutto nei paesi in cui c'è uno scarso collegamento tra l'istruzione e il mercato del lavoro, in quanto, i lavoratori e i datori di lavoro, possono testare le loro aspettative reciproche prima di concludere un contratto definitivo. Allo stesso tempo, avere una rigida regolamentazione relativa ai contratti a tempo indeterminato porta i lavoratori già inseriti nel mercato del lavoro a tenersi il posto di lavoro anche fino alla fine della loro carriera apprendendo un limitato bagaglio di competenze, ostacolando il turnover e la possibilità di rendere la forza lavoro più flessibile e resistente ai periodi di crisi. Quindi in una

situazione di questo tipo, un uso esagerato di contratti atipici per le persone in ingresso nel mercato del lavoro, può portare a conseguenze come la scarsa permanenza negli ambienti di lavoro, una minore esperienza e una maggior precarietà (Pinelli et al., 2017).

I cambiamenti più importanti introdotti dal Jobs Act furono:

- l'introduzione di un limite di 36 mesi (e di massimo 5 proroghe contrattuali) per i contratti a tempo determinato, entro cui il datore di lavoro non è obbligato a motivare la temporaneità del contratto (Pinelli et al, 2017);
- l'introduzione di un tetto massimo di utilizzo dei contratti a tempo determinato calcolato in proporzione ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato, infatti il numero di dipendenti a tempo determinato che un'impresa poteva avere non doveva superare il 20% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (Pinelli et al, 2017);
- l'introduzione del contratto a tutele crescenti, una nuova tipologia di contratto a tempo indeterminato che si applicava alle assunzioni fatte da marzo 2015 dalle imprese con più di 15 dipendenti, e che prevedeva degli incentivi per le assunzioni alle imprese che decidevano di utilizzarla e una riduzione dei costi di licenziamento (Cirillo et al., 2017). Questo contratto prevedeva la possibilità di non reintegrare i lavoratori che erano stati licenziati per motivi economici, nel caso in cui il licenziamento venga dichiarato illegittimo, per motivi disciplinari, nel caso in cui la causa che giustifica il licenziamento venga provata, e per i licenziamenti collettivi, nel caso in cui manca la forma scritta o vengano violate le norme procedurali. In questi casi era previsto un'indennità per il risarcimento dei lavoratori licenziati che aumenterà in funzione degli anni passati in azienda (per questo è stato chiamato a tutele crescenti), mentre il reintegro era previsto solo per i licenziamenti discriminatori, i licenziamenti collettivi notificati in forma orale e i licenziamenti disciplinari dove veniva dimostrata la non sussistenza della causa (Pinelli et al, 2017);
- l'introduzione della Nuova Assicurazione Sociale Per l'Impiego (NASPI) in sostituzione della ASPI (Pinelli et al, 2017);
- l'aumento della retribuzione annuale che un lavoratore poteva ricevere tramite pagamento in *voucher* (il voucher è una modalità di retribuzione per il lavoro occasionale) da 5 mila a 7 mila euro (Cirillo et al., 2017);
- l'abolizione di alcune forme contrattuali di lavoro atipiche (Pinelli et al, 2017).

Dal punto di vista della segmentazione del mercato del lavoro la riforma ha contribuito a ridurla in minima parte, con i contratti a tempo indeterminato che sono cresciuti solo nel 2015 ma, dal 2016, sono tornati al livello pre-riforma, con il contributo dei contratti a tempo indeterminato alla crescita occupazionale inferiore di quello dei contratti atipici. Inoltre, l'aumento dei contratti a tempo indeterminato sembra essere dovuto più alla trasformazione di contratti temporanei già in atto che

alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, e riguarda principalmente contratti di lavoro part time; quindi, la riduzione dei costi di licenziamento e gli incentivi per le assunzioni dei contratti a tutele crescenti sembrano non aver stimolato nuove assunzioni a tempo indeterminato (Pinelli et al, 2017, Cirillo et al., 2017). Un'altra dinamica interessante è che l'aumento dei contratti a tempo indeterminato si osserva nelle fasce di età più anziane, mentre i contratti a tempo determinato e il lavoro occasionale retribuito tramite voucher riguardano ancora la fascia di età dei giovani, risultando ancora una volta la fascia di età più fragile sul mercato del lavoro; inoltre durante quel periodo era presente una tendenza da parte dei giovani a spostarsi verso lavori caratterizzati da basso utilizzo di tecnologia e poco qualificati (Cirillo et al., 2017). In relazione a ciò si può osservare come i giovani siano la popolazione di lavoratori più vulnerabile di fronte a una recessione e l'introduzione di misure di flessibilità del mercato del lavoro non ha aiutato ad attenuare il problema della disoccupazione, soprattutto giovanile; al contrario, la riduzione della protezione dell'occupazione ha contribuito ad aumentarla e, anche se da un lato permette di assumere più facilmente i giovani, dall'altro rende i giovani estremamente vulnerabili ai licenziamenti quando le crisi economiche mettono in difficoltà le imprese (Liotti, 2020).

Dal punto di vista delle politiche passive del mercato del lavoro l'obiettivo del Job Act era quello di rendere la forza lavoro meno dipendente dai regimi di integrazione salariale e di disoccupazione e di potenziare i meccanismi di condizionalità cercando di collegare le politiche passive con quelle attive. La NASPI, rispetto alla ASPI, aveva dei requisiti più ampi per accedervi, infatti potevano usufruirne anche lavoratori extracomunitari stagionali, apprendisti e lavoratori che avevano rassegnato le dimissioni o nei casi di risoluzioni consensuali del contratto; inoltre, veniva creata una connessione più stretta tra il diritto a percepirla e l'impegno individuale a trovare una nuova occupazione o inserirsi in programmi di riqualificazione professionale. Furono anche inserite delle modifiche per i regimi di CIG ordinaria e straordinaria come la riduzione della durata di entrambe da 36 mesi a 24 mesi per un periodo di mobilità di 5 anni, oppure l'introduzione di un limite massimo di ore per la CIG ordinaria pari a un terzo delle ore di lavoro potenziali nell'unità produttiva in un determinato arco di tempo, per incentivare l'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro in alternativa alla sospensione totale dall'attività lavorativa; inoltre venne esteso anche l'ambito di applicazione dei Fondi Bilaterali di Solidarietà (introdotti già dalla precedente riforma per sostenere il reddito di coloro che percepivano la CIGD, la quale era in scadenza) (Pinelli et al, 2017).

Dal punto di vista delle politiche attive si è cercato di creare un'assistenza più personalizzata a chi cerca lavoro attraverso un "patto di servizio personalizzato" stipulato tra un'agenzia di collocamento e una persona che cerca lavoro, per creare un migliore incontro tra la domanda e

l'offerta. Fu creato un sistema che metteva sullo stesso livello i servizi per l'impiego pubblici e privati per stimolarne il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza; inoltre, fu istituita l'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) con il compito di coordinare su tutto il territorio nazionale l'applicazione delle misure di politiche attive, in quanto la gestione a livello regionale di esse non funzionava bene in tutte le regioni. Purtroppo, l'applicazione della riforma ha subito una rinegoziazione in quanto si basava sull'aspettativa di esito positivo del referendum costituzionale del dicembre 2016, quindi il tentativo di ricentralizzare a livello nazionale la gestione delle politiche attive si bloccò, come tutte le misure relative alle politiche attive. Questo impedì anche di strutturare degli adeguati meccanismi di condizionalità per creare un collegamento con le politiche passive, impedendo di stimolare il mercato del lavoro in modo adeguato a favorire la ripartenza economica (Pinelli et al, 2017).

1.3 L'impatto sociale della crisi

Inevitabilmente la crisi, oltre a colpire duramente il mercato del lavoro, ha avuto un impatto rilevante anche da punti di vista sociale, colpendo i sistemi di welfare e educativi. In alcuni paesi molte famiglie sono cadute in condizione di povertà e si è osservato un aumento del divario, già esistente, tra ricchi e poveri (Soresi & Nota, 2020). Nell'UE si è visto un taglio della spesa pubblica per l'istruzione, con la conseguenza di rendere più proibitiva la possibilità di sostenere la spesa universitaria per i ragazzi provenienti da famiglie a basso reddito (Nota, Soresi, Ferrari & Ginevra, 2014); inoltre, gli stati sono chiamati a rispondere a dei bisogni sociali diversi come l'invecchiamento della società, oppure la bassa affidabilità del sostegno da parte delle famiglie sempre più instabili e da parte delle imprese sempre meno responsabili dei loro lavoratori, ma è presente ancora una difficoltà da parte dei governi a soddisfare questi bisogni, anche a causa dei tagli alla spesa pubblica effettuati in contrasto alla crisi (Rubery, 2011). Questa situazione si riversa sui cittadini che, non trovando il sostegno adeguato da parte dei loro governi, restano in balia dei problemi sociali con una crescente percezione di incertezza. Questi problemi riguardano la diminuzione della qualità della vita, come la riduzione delle pensioni, retribuzioni più basse, minore copertura sanitaria o maggior instabilità del reddito, anche a causa dei cambiamenti del mercato del lavoro introdotti dalle nuove riforme (Nota et al., 2014). In questo contesto ci sono categorie di persone più a rischio di risultare svantaggiate a causa della crisi, ad esempio i giovani che, come abbiamo già visto, sono la categoria con il più alto tasso di disoccupazione e, tra gli occupati, il 60% ha un contratto a breve termine (Nota et al., 2014); infatti, la crisi ha avuto un impatto rilevante sulla disoccupazione giovanile, soprattutto nei paesi ad alto reddito, e questo può avere gravi implicazioni dal punto di vista dello sviluppo della carriera e della professionalità dei giovani, contribuendo ad ampliare il fenomeno dei NEET, cioè ragazzi che non sono ingaggiati in nessun

percorso lavorativo, di formazione o di apprendistato (Choudhry, Marelli & Signorelli, 2012), e aumentando nei giovani “l’effetto scoraggiamento” dovuto alla mancanza di prospettive future (Liotti, 2020). La seconda categoria a rischio è quella dei lavoratori anziani che si trovano in una situazione in cui non gli viene più garantito il lavoro a tempo indeterminato, vista la maggior flessibilità dei contratti, e si vedono costretti ad allungare la loro permanenza nel mercato del lavoro a causa delle riforme attuate nei diversi paesi, che vanno quasi tutte nella direzione dell’innalzamento dell’età pensionabile, incoraggiando il mantenimento dei lavoratori più anziani nel mercato del lavoro (Commissione Europea, 2011); infatti, nel caso in cui perdono il lavoro, è molto più complicato per loro reinserirsi nel mercato del lavoro (Nota et al., 2014, De Quirico, 2010), sia per gli stereotipi legati al lavoratore anziano, come il fatto che hanno delle prestazioni lavorative e una resistenza ai carichi di lavoro inferiori e un costo maggiore rispetto ai lavoratori giovani, sia perché con i lavoratori anziani c’è un minor possibilità di ritorno dell’investimento nella loro formazione, in quanto la durata della loro carriera è inferiore rispetto a quella dei lavoratori giovani visto che sono prossimi al pensionamento (Posthuma & Campion, 2012). La terza categoria a rischio è quella degli immigrati, i quali sono soggetti a tassi di disoccupazione superiori a quelli degli abitanti autoctoni, in buona parte dei paesi europei (Nota et al., 2014). I migranti forzati, cioè i rifugiati e i richiedenti asilo che fuggono da situazioni pericolose presenti nei loro paesi di origine, sono caratterizzati da una mancanza di utilizzo delle competenze che apprendono in quei paesi, e questo li porta a fare fatica ad esprimere la conoscenza e la formazione per contribuire alla vita lavorativa del paese di arrivo. Inoltre, il fatto che sono caratterizzati da una situazione giuridica e socioeconomica delicata (cioè il loro status di rifugiati) non li avvantaggia nel trovare un’occupazione nel paese di approdo (Schultheiss, Watts, Sterland & O’Neill, 2011); quindi, la maggior parte di loro non può permettersi di scegliere l’occupazione più consona alle proprie competenze, ed è costretta a adattarsi alle opportunità presenti per garantirsi la sopravvivenza. Secondo Bimrose e McNair (2011) è possibile rappresentare i migranti all’interno di un continuum in cui, da un lato troviamo i migranti altamente qualificati che lavorano in settori specializzati e che hanno qualifiche di istituti accademici riconosciuti a livello internazionale, dall’altro lato troviamo i lavoratori migranti che svolgono lavori poco qualificati, che spesso entrano illegalmente e trovano lavoro nel mercato del lavoro “nero” o “grigio”; alcuni di questi migranti sono entrati legalmente ma non gli vengono riconosciute le loro qualifiche e ricoprono mansioni inferiori rispetto alle qualifiche che possiedono. Per i migranti in questo secondo lato del continuum si presenta una situazione peggiorativa delle loro condizioni di vita e una maggior vulnerabilità all’essere considerati una minaccia dal paese. La quarta categoria è rappresentata dalle persone con disabilità; questa categoria presenta delle grandi differenze, rispetto alle persone senza disabilità, nell’accesso

al mercato del lavoro e anche nella retribuzione, infatti dopo la crisi il tasso di occupazione in Europa per queste persone si aggirava intorno al 44%, cioè il 20% in meno rispetto a quello delle persone senza disabilità; inoltre, il tasso di disoccupazione di queste persone, aumenta con l'aumentare della gravità della disabilità, del grado di autonomia, del livello delle competenze tecnologiche e del titolo di studio posseduto (Soresi, 2016). La crisi ha colpito pesantemente questa categoria, la quale era in ritardo rispetto al resto della popolazione praticamente in tutti gli aspetti del mercato del lavoro; i giovani e le persone meno istruite sono nettamente esclusi dal mercato del lavoro, e l'istruzione superiore non offre comunque delle tutele adeguate a queste persone (Fogg, Harrington & McMahon, 2010).

Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria e gli aspetti legati alla salute, in molti paesi europei è stata aumentata o istituita la tariffa per alcune prestazioni sanitarie, riducendo di conseguenza l'estensione della copertura sanitaria e aumentando la probabilità di utilizzo dei servizi gratuiti ad elevata disponibilità, come quelli di emergenza (Karanikolos et al., 2013). La crisi quindi, ha avuto un forte impatto sulla salute delle popolazioni europee, (Schepisi, Di Napoli, Ascianto, Vecchi, Mirisola & Petrelli, 2021), in particolare nella loro revisione Karanikolos e colleghi (2016) hanno osservato che un impatto negativo della crisi c'è stato sulla riduzione dell'accesso alle cure e su alcuni aspetti di salute mentale, come l'incremento dei casi di depressione e di suicidio; inoltre, hanno osservato che, gli studi presi in considerazione, mostravano un miglioramento della dieta e un minor consumo di alcol, risultati parzialmente in contrasto con Schepisi e colleghi (2021) che, analizzando studi riguardanti nello specifico i paesi dell'Europa meridionale, osservano un minor consumo di alcol ma un peggioramento delle corrette abitudini alimentari, in termini di minor consumo di pesce, carne, frutta e verdura, e maggior consumo di cibi spazzatura. Nel complesso sono stati osservati anche una riduzione del consumo di tabacco e una lieve riduzione del consumo di sostanze (principalmente riguardante le droghe leggere), ma è stato osservato un aumento del consumo di psicofarmaci; questo potrebbe dipendere dal fatto che l'impoverimento delle famiglie ha portato ad avere una minor disponibilità economica per l'acquisto di tabacco, alcol o sostanze stupefacenti, ma anche di alimenti sani (Schepisi et al., 2021). Un aspetto interessante è che lo status socioeconomico influenza i risultati rispetto alle questioni relate alla salute, infatti sembra che gli effetti negativi sulla salute e sui comportamenti legati ad essa, abbiano colpito principalmente le fasce economicamente e socialmente più vulnerabili (Schepisi et al., 2021, Karanikolos et al., 2016). A conferma di questo aspetto, Heggebø, Tøge, Dahl & Berg (2018) nella loro revisione trovano che il 65% degli studi presi in considerazione riporta un aumento o un lieve aumento delle disuguaglianze socioeconomiche sulla salute; si è osservata un aumento della disuguaglianza educativa in termini di salute che potrebbe dipendere dal fatto che, le persone con un'istruzione

superiore, hanno delle informazioni in merito alla salute e ai servizi che le rendono meglio adattabili ai periodi di crisi e gli permettono di avere una maggior capacità di trovare servizi sanitari e di prevenzione migliori; inoltre si è osservato un aumento delle disuguaglianze sulla salute in funzione del reddito. Gli studi analizzati mostrano in maggior parte che la salute mentale dei gruppi più vulnerabili è peggiorata (misurata in termini di salute autovalutata) rispetto a quella di persone appartenenti a classi socioeconomiche superiori, tuttavia ci sono alcuni studi che non mostrano un cambiamento o addirittura una diminuzione delle disuguaglianze socioeconomiche relative alla salute mentale; l'utilizzo della misura autovalutata di salute potrebbe spiegare parte di queste discrepanze di risultati. Le disuguaglianze socioeconomiche sono aumentate anche rispetto ad altri outcomes sanitari più gravi come l'aspettativa di vita, la mortalità, l'obesità e le malattie a lunga durata; questi risultati potrebbero essere spiegati da dei processi che hanno accelerato degli svantaggi cumulativi che le persone appartenenti a classi socioeconomiche più basse sperimentavano già precedentemente alla crisi, e che, a causa di quest'ultima, hanno accelerato nel manifestarsi (Heggebø et al., 2018).

1.3.1 L'impatto sociale e l'aumento delle disuguaglianze in Italia

In Italia dal punto di vista dei cambiamenti sociali si sono osservati dei risultati talvolta diversi e talvolta simili a quelli del resto dell'Europa. Le misure di austerità adottate in quegli anni hanno messo a dura prova il sistema di welfare, portando a una riduzione della spesa sociale (León, Pavolini & Guillén, 2015), che era considerata un obiettivo secondario (Sacchi & Roh, 2016). È possibile individuare delle implicazioni di tipo sanitario causate dalla regolamentazione del mercato del lavoro e dalle misure di austerità. Infatti, come già descritto, l'incidenza dei contratti atipici nel mercato del lavoro rispetto ai contratti indeterminati è sempre più elevata, e le opportunità di trovare lavoro per le persone alla prima esperienza si sono ridotte; è stato rilevato infatti, che i lavoratori temporanei, i disoccupati e le persone in ingresso nel mercato del lavoro sperimentano delle condizioni di salute peggiori rispetto alle persone con un contratto a tempo indeterminato, e, questa differenza, sembra essere più ampia nei periodi di crisi economica; un aspetto interessante è che, nonostante le donne siano quelle con il più alto tasso di disoccupazione e la minor tutela occupazionale, questa disuguaglianza tra le lavoratrici e le disoccupate o le donne in ingresso nel mercato del lavoro non incide sulle condizioni di salute. Questo risultato suggerisce che in Italia è andata a crearsi una situazione di disuguaglianza socioeconomica nel quale ci sono lavoratori a tempo indeterminato caratterizzati da una maggior protezione da una parte, e lavoratori temporanei o disoccupati con scarsa protezione e alta incertezza lavorativa dall'altra; i sistemi di welfare, privati delle risorse economiche, non riescono a sostenere i disoccupati e le persone in mobilità e questo causa un peggioramento delle condizioni di salute di queste persone (Minelli, Pigni,

Chiavarini & Bartolucci, 2014). Questo risultato è stato confermato (tranne per quanto riguarda la popolazione femminile) anche da Sarti & Zella (2015), i quali rilevano anche che i lavoratori in cattive condizioni di salute sono più soggetti ad ammalarsi, e questo può limitare le loro prestazioni lavorative e le loro capacità, e viene osservato che questo effetto negativo è ridotto nel momento in cui i ricercatori di lavoro trovano un'occupazione stabile. Un altro elemento che è stato osservato come probabile predittore di un peggior stato di salute per gli italiani è il livello di istruzione, e, nello specifico degli uomini, si è osservato che il fatto di essere disoccupati è associato con un peggior stato di salute mentale, che potrebbe dipendere dall'idea di famiglia tradizionale italiana, nel quale all'uomo vengono date le principali responsabilità economiche; un risultato diverso si è visto per gli immigrati in Italia, dove non si è trovata nessuna associazione con il livello di istruzione, ma si è visto che un forte predittore del peggior stato di salute sono le risorse economiche auto-percepite (Petrelli, Di Napoli, Rossi, Costanzo, Mirisola & Gargiulo, 2017). L'aumento del tasso di disoccupazione nel decennio 2000-2010, è stato associato anche ad un aumento del tasso di mortalità per malattie cardiovascolari, le quali si pensa che siano sensibili ai cambiamenti del contesto socioeconomico; inoltre, il tasso di disoccupazione e il PIL reale del Paese potrebbero essere dei predittori dell'incremento del tasso di suicidi e tentati suicidi maschili a causa di problemi finanziari, ma è un risultato da prendere con le dovute cautele e deve essere integrato con considerazioni di diverso tipo (Mattei, Ferrari, Pingani & Rigatelli, 2014). In merito all'associazione tra tasso di suicidio e tasso di disoccupazione, Mattei Pistorresi e De Vogli (2019) hanno rilevato che le politiche attive del mercato del lavoro possono esercitare un effetto di moderazione per gli esiti negativi della crisi sulla salute mentale, e quindi questo effetto può moderare l'associazione tra i suicidi e la disoccupazione; questo risultato però è stato riscontrato solo nel centro Italia e non in altre macroaree del paese.

Altri risultati dal punto di vista della salute mentale sono stati trovati da Wang e Fattore (2020), i quali osservano che il tasso di disoccupazione in aumento possa aver contribuito ad aumentare i ricoveri per disturbi affettivi, e che le zone del paese con un reddito pro capite inferiore sono quelle più colpite da questa problematica, quindi le persone che vivono in queste aree sembrano essere più vulnerabili agli episodi negativi di disagio mentale causati dal deterioramento del contesto economico. Questo risultato può essere determinato dal fatto che il peggioramento della situazione del mercato del lavoro può aver portato a scoraggiare i disoccupati e indotto un aumento dei disturbi affettivi, oppure dal fatto che la condizione di precariato degli occupati può aver aumentato il livello d'ansia e conseguentemente causato potenziali disturbi affettivi; l'aumento dei disturbi affettivi può aver comportato anche un aumento del consumo di antidepressivi, risultato, tra l'altro, in linea con il resto dell'Europa (Mattei et al., 2014). In un altro studio si è trovato, analizzando un campione

molto ampio, che la salute mentale degli italiani è peggiorata dal 2005 al 2013, con un maggior rischio per la popolazione maschile (soprattutto i giovani maschi), la quale è stata quella maggiormente colpita dalla crisi economica; altre categorie maggiormente a rischio di cattiva salute mentale sono le persone con un basso livello di istruzione e quelle che riportano di avere un elevato livello di insicurezza lavorativa e uno status socioeconomico basso, quindi la crisi, secondo questi risultati non ha peggiorato le condizioni delle persone vulnerabili ma ha aumentato il numero di persone in condizione di vulnerabilità (Odone, Landriscina, Amerio & Costa, 2017). In un altro studio è stata indagata la relazione esistente tra insicurezza lavorativa e salute mentale, rilevando che nella popolazione dei giovani lavoratori quelli che possiedono un contratto a tempo indeterminato hanno una salute mentale migliore rispetto a quelli che hanno un contratto di lavoro atipico o sono disoccupati; inoltre è stato osservato che le esperienze lavorative precedenti hanno un'influenza sul rischio di cattiva salute mentale dei disoccupati, a dimostrazione che, come categoria, i disoccupati sono estremamente eterogenei; un altro risultato trovato è che le persone con uno status professionale inferiore tendono a soffrire più di cattiva salute mentale rispetto ad altri; è stato rilevato anche che gli effetti dell'insicurezza lavorativa sulla salute mentale variano in funzione di quanto dura il periodo in cui la persona è in condizione di insicurezza, con un picco del livello di angoscia che si ha dopo due anni in cui si è in quella condizione per poi diminuire man mano che la persona si adatta alla situazione, con l'unica eccezione di persone che hanno esperienze lavorative precedenti, le quali hanno un peggioramento della salute mentale solo dopo il terzo anno dall'inizio della ricerca di lavoro. Questo studio ha riscontrato anche dei pattern diversi di questa associazione tra uomini e donne, ipotizzando che il fatto che l'Italia ha una struttura sociale patriarcale, porta l'aver un lavoro a essere un elemento che influisce sul benessere mentale degli uomini in misura maggiore rispetto a quello delle donne. Infine, in contrasto con i risultati di Odone e colleghi (2017), avere un titolo di studio alto aumenta il rischio di avere problemi di salute mentale nel caso in cui si occupi una posizione lavorativa precaria, in quanto potrebbe essere percepita un'incongruenza da queste persone tra le competenze e la posizione nel mercato del lavoro (Fiori, Rinesi, Spizzichino & Di Giorgio, 2016).

Un risultato interessante si può osservare nel lavoro di Piazzalunga e Di Tommaso (2019) i quali osservano che negli anni della crisi, più precisamente dal 2008 al 2012, il divario retributivo di genere è aumentato dal 3,8% all'8,6%; nonostante ciò, il divario retributivo di genere in Italia rimaneva comunque al di sotto della media europea, ma l'aspetto interessante è che, mentre negli altri paesi europei presi in considerazione il divario è diminuito, in Italia è aumentato. Inoltre, attraverso un'analisi condotta sulla retribuzione oraria, si è osservato che la crescita del divario è dovuto per più del 100% al blocco dei salari nel settore pubblico introdotto con il primo pacchetto

di misure di austerità dal governo Berlusconi; infatti, nel settore dell'istruzione pubblica c'è stato il maggior calo salariale, e il 75% delle dipendenti dell'istruzione pubblica in Italia sono donne, quindi le politiche di austerità relative al blocco dei salari per il settore pubblico, hanno avuto delle gravi conseguenze nell'ambito della parità di genere nel mercato del lavoro in quanto, la dimensione del divario salariale di genere, influenza il raggiungimento della parità in molti modi come la differenza di ricchezza e di pensione tra uomini e donne, il rischio di povertà e il potere di contrattazione delle donne all'interno della famiglia (Piazzalunga & Di Tommaso, 2019).

Dal punto di vista della salute si sono rilevati risultati di riduzione del consumo di alcolici, in linea con quelli del resto dell'Europa, ma si è osservato anche un cambio delle abitudini di consumo, che si sono distanziate dal modello mediterraneo del consumo durante i pasti caratterizzato dal consumo di vino, e avvicinate al modello del consumo "occasionale" nordeuropeo caratterizzato da comportamenti di *binge-drinking* al fine settimana (Mattei et al., 2014, Mattei, De Vogli, Ferrari, Pingani, Rigatelli & Galeazzi, 2017, Sarti, Terraneo & Bordogna, 2018);. Per quanto riguarda il consumo di tabacco, al contrario del resto dell'Europa, Mattei e colleghi (2017) osservano un aumento del consumo di tabacco, ipotizzando che questo risultato potrebbe dipendere dal fatto che il tabacco può essere considerata una droga economica, socialmente accettata e facile da reperire nei momenti di difficoltà. È stato rilevato anche un aumento della prevalenza di persone sovrappeso, ipotizzando che le problematiche finanziarie possono aver agito come elemento di stress cronico con effetti diretti sul metabolismo delle persone, e che le persone abbiano meno tempo da dedicare a prendersi cura di sé stessi attraverso delle corrette abitudini alimentari e l'attività fisica (Mattei et al., 2017); un altro studio identifica come, negli anni della crisi, ci sia stata un'alta riduzione dell'aderenza alla dieta mediterranea, con le riduzioni maggiori che sono state rilevate nelle fasce di ricchezza medio-basse; l'analisi compiuta nello studio indica come gli indicatori socioeconomici hanno iniziato a diventare associati all'aderenza alla dieta mediterranea solo nel periodo 2007-2010, a dimostrazione che la crisi economica può aver avuto un ruolo in questo (Bonaccio, Di Castelnuovo, Bonanni, Costanzo, De Lucia, Persichillo, Zito, Donati, de Gaetano & Iacoviello, 2014). Sarti e colleghi (2018) parzialmente in contrasto con questi risultati, hanno rilevato nel loro lavoro che ci sono delle peggiori abitudini alimentari solo per lavoratori con basso livello di istruzione e disoccupati, ma questo trend non ha subito nessun cambiamento tra il 2005 e il 2013, sostenendo che le condizioni di svantaggio strutturale sono presenti da prima della crisi; hanno rilevato anche una diminuzione del consumo di tabacco, ad esclusione delle persone in cerca di lavoro per il quale il tasso aumenta, e una crescita della prevalenza delle persone sovrappeso solo per gli uomini non in cerca di lavoro (per i quali c'è la tendenza alla diminuzione) nelle regioni centrali del Paese, ma non nel resto dell'Italia.

Un altro aspetto sociale interessante riguarda l'invecchiamento della popolazione; negli anni precedenti alla crisi l'invecchiamento della popolazione stava rallentando in Italia grazie al recupero del tasso di natalità e alla crescita del livello di immigrazione; tuttavia, con l'avvento della crisi c'è stata una riduzione delle nascite, delle immigrazioni, dei matrimoni e le famiglie con un figlio, viste le problematiche economiche, sono state dissuase ad averne altri, contribuendo ad accelerare l'invecchiamento della popolazione italiana, il quale potrebbe protrarsi portando a degli effetti negati futuri ancora più rilevanti di quelli immediatamente successivi alla crisi (Reynaud & Miccoli, 2019).

Dal punto di vista dell'assistenza socio sanitaria, le misure di austerità attuate hanno comportato dei tagli anche in questo settore, infatti dal 2009 al 2012 la spesa per l'assistenza sociale è diminuita del 3,5%, e le persone a fronte di difficoltà economiche rilevanti non possono permettersi l'accesso all'assistenza privata (León & Pavolini, 2014). In Italia, alla fine del 2011, il 18,2% della popolazione è a rischio povertà assoluta e il 6,9% si trova in condizione di deprivazione materiale (de Belvis, Ferrè, Specchia, Valerio, Fattore & Ricciardi, 2012). Inoltre, si sta verificando un aumento dei cosiddetti *working poors*, cioè persone che lavorano accettando condizioni lavorative e retributive al limite della legalità, e quindi sono a rischio di povertà (Soresi, 2016). In un'indagine del 2011, il 21% delle persone dichiarava di aver diminuito le spese sanitarie a causa della crisi economica, il 10% dichiarava di aver spostato interventi chirurgici e il 26% dichiarava che la spesa sanitaria in situazioni di emergenza è aumentata a causa dell'aumento del ticket; inoltre è stato segnalato un aumento della difficoltà di accesso ai servizi sanitari (de Belvis et al., 2012).

Nel successivo capitolo entrerà più nello specifico delle dinamiche che hanno caratterizzato l'occupazione e la presenza nel mercato del lavoro di alcune categorie di persone in situazione di particolare vulnerabilità, e quale sia, a fronte della crisi e dei suoi effetti, la situazione attuale per queste persone in termini di inclusione lavorativa.

CAPITOLO II: L'INCLUSIONE LAVORATIVA DI PERSONE IN SITUAZIONE DI VULNERABILITÀ

2.1 La partecipazione al mercato del lavoro come diritto universale

Il tasso di partecipazione della forza lavoro di un Paese, ci permette di comprendere sia le opportunità economiche di un Paese, sia la sua capacità di integrare i cittadini nel mercato del lavoro (Hira-Friesen, 2017), anche quelli in particolari situazioni di vulnerabilità come le persone con disabilità, le persone con storia di migrazione o altre innumerevoli categorie di persone. Queste persone sono le più colpite dalla disuguaglianza economica e sociale, subendo anche l'ansia relativa alla possibilità di essere messi da parte se non riescono a raggiungere un certo tipo di realizzazione professionale e personale, per soddisfare le richieste di una società che promuove la competitività e la meritocrazia. Inoltre, per giustificare l'eventuale emarginazione di queste categorie di persone, si tende a utilizzare descrizioni che enfatizzano i loro deficit, le loro menomazioni, i loro comportamenti o le loro caratteristiche personali, senza prendere in considerazione le barriere e le difficoltà con cui si devono confrontare o le capacità che sono in grado di dimostrare; l'etichettamento è una delle strategie utilizzate al fine di perpetuare questa logica. Questa dinamica si basa anche su una concezione di meritocrazia distorta, in cui si pensa che mettendo a disposizione di tutti le medesime opportunità, il "successo meritato" dipende dalla capacità delle persone di saperle cogliere, non tenendo in considerazione che le persone non partono dallo stesso punto di partenza e quindi non tutte hanno le stesse possibilità di cogliere queste opportunità a causa delle disuguaglianze; quindi, le disuguaglianze economiche e sociali possono essere da ostacolo allo sviluppo professionale e psicosociale delle persone. Molti studi infatti mostrano, sia come le persone che crescono in situazioni di indigenza hanno molte più probabilità di restare in quelle situazioni per il resto della loro esistenza, indipendentemente dal loro impegno e dalla loro aspirazione, sia che è presente una relazione tra la propria origine sociale, il successo scolastico e il percorso che si decide di intraprendere al termine della scuola dell'obbligo. Le disuguaglianze con il tempo arrivano a consolidarsi nella società, e portano le persone vulnerabili a credere di meritarsi di essere in quella situazione e a convincersi che l'unica alternativa per il loro sostentamento è affidarsi ai servizi assistenziali e ai sussidi statali, essendo escluse dalla possibilità di competere con le altre persone non disabili (Soresi & Nota, 2020). Le possibilità di essere inclusi nel mondo del lavoro per queste persone sono sempre meno anche a causa di alcuni cambiamenti che si stanno registrando come (Soresi, 2016):

- l'invecchiamento della popolazione e, di conseguenza, il rallentamento del ricambio generazionale con l'inserimento di giovani lavoratori (anche persone vulnerabili) nel mercato del lavoro;
- l'aumento dei tassi di diversità della popolazione lavorativa nelle società occidentali grazie

all'eterogeneità delle persone che le compongono, che richiede un maggior impegno per soddisfare le esigenze di tutti e gestire la conflittualità all'interno e tra i gruppi;

- l'aumento della richiesta di flessibilità e del precariato che hanno portato ad aumentare l'incertezza e l'insicurezza nelle persone vulnerabili di più rispetto alle altre persone, in quanto maggiormente a rischio di essere escluse dal mercato del lavoro.

Nell'ambito dell'integrazione delle categorie vulnerabili si fa riferimento al concetto di giustizia sociale che viene definito da Adams e Bell (2016) come "un mondo in cui la distribuzione delle risorse sia equa ed ecologicamente sostenibile e tutti i membri siano fisicamente e psicologicamente sicuri, protetti, riconosciuti e trattati con rispetto". Quindi, in una società basata sulla giustizia sociale è necessario che si garantisca a tutte le persone il sostegno adeguato a permettergli di sviluppare e utilizzare le proprie capacità (Soresi & Nota, 2020). La possibilità di ogni individuo di sviluppare il proprio potenziale è alla base dei diritti umani e, da questo punto di vista, tutte le persone dovrebbero poter accedere ai servizi messi a disposizione dalla società. In merito a questo aspetto, le Nazioni Unite hanno stipulato nel 2008 la Convenzione sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD) che contiene una serie di diritti da rispettare in ambito civile, politico, economico, culturale e sociale, nei confronti delle persone con disabilità; in alcuni documenti di questa convenzione si fa riferimento anche ad alcuni gruppi vulnerabili, oltre a quello delle persone con disabilità; all'interno della convenzione si enfatizzano principalmente i concetti di accesso e di non discriminazione (Mannan, MacLachlan, McVeigh & The EquitAble Consortium, 2012), purtroppo però c'è un divario tra quanto viene affermato all'interno della convenzione e quello che viene fatto dai governi nella pratica, e questo può dipendere, in parte, dalla mancanza di indicatori concordati su ciò che effettivamente costituisce un risultato o una misura nell'ambito della tutela dei diritti umani (Lang, Kett, Groce & Trani, 2011). Un altro passaggio importante è stato fatto con la Carta dei Diritti Universali del Lavoro stipulata dalla CGIL nel 2017 nel quale viene espresso il diritto di ogni persona "a un lavoro decente e dignitoso che si svolge nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque". Queste iniziative, aldilà delle problematiche di applicazione, possono contribuire a sensibilizzare gli ambienti lavorativi e a ridurre le discriminazioni o le barriere nei confronti delle persone vulnerabili e creare un modello di riferimento migliore, relativo a un mercato del lavoro inclusivo. Tutto ciò rimanda anche al concetto di sostenibilità professionale, una forma di sostenibilità atta a consentire una vita di qualità per tutti nell'ambito lavorativo; questo tipo di sostenibilità riguarda sia la gestione da parte dell'individuo degli avvenimenti che accadono nella sua vita professionale, sia la necessità dell'esistenza di un'interconnessione tra le altre persone che hanno a che fare con la vita professionale del singolo ed esercitano un certo tipo di influenza su di essa, come la famiglia, i colleghi o i datori di lavoro;

l'idea di base della sostenibilità professionale è quella di creare una relazione tra l'attività professionale, gli interessi, i bisogni e i valori della persona con il contributo di diversi attori sociali e, così facendo, è possibile permettere anche alle persone vulnerabili di raggiungere una condizione di soddisfazione e successo professionale (Soresi & Nota, 2020).

Nei successivi paragrafi andrò ad affrontare la situazione occupazionale di alcune categorie specifiche di vulnerabilità, con le barriere, le difficoltà e i vantaggi che caratterizzano la loro condizione. Queste categorie sono anche l'oggetto dello studio che andrò a presentare nel capitolo successivo, e sono: le persone con una storia di migrazione, quelle con una storia di dipendenza da uso di sostanze, quelle con una storia di disturbi mentali e quelle con una storia di detenzione.

2.2 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di dipendenza

La dipendenza da uso di sostanze creano diverse problematiche negli individui, anche dal punto di vista socio lavorativo; infatti, questa condizione può causare una riduzione della rete sociale di supporto su cui poter fare affidamento e una difficoltà maggiore dal punto di vista occupazionale e della pianificazione della propria vita professionale. Oltre alle problematiche causate dalla sostanza, ci sono delle barriere rilevanti dal punto di vista del contesto; infatti, negli ultimi anni le politiche di reinserimento lavorativo (regolate anche a livello legislativo in Italia), sono state messe in difficoltà dalla crisi finanziaria e dalla conseguente riduzione della spesa per il welfare e per le politiche sociali; inoltre, le persone che hanno avuto problemi di dipendenza sono soggette a diversi pregiudizi, come ad esempio il fatto di essere violente, inaffidabili, resistenti al cambiamento, portatrici di malattie o fuori controllo; altre barriere possono derivare dalle persone stesse che usufruiscono del servizio, le quali spesso hanno un basso livello di istruzione, poca esperienza lavorativa, basso livello di autostima e di capacità decisionale e scarse capacità di problem solving, e tutte queste caratteristiche aumentano la probabilità per queste persone di essere reclutate per lavori poco qualificati o di cambiare spesso occupazione alternando lavori precari, sottopagati e senza la possibilità di sviluppare capacità (Di Maggio, Montenegro, Little, Nota & Ginevra, 2022). Una barriera particolare, è quella riguardante il tipo di trattamento a cui sono iscritte le persone; infatti le persone che sono iscritte alla terapia sostitutiva (somministrazione periodica di Metadone) rischiano di fare più fatica a integrarsi nel mercato del lavoro a causa della loro terapia, che prevede la presenza periodica (a volte anche quotidiana) in una struttura o in una farmacia per la somministrazione della dose di Metadone, e questo le obbliga a essere esplicitate sul loro stato di trattamento con i datori di lavoro che inevitabilmente saranno soggetti a pregiudizi; inoltre, queste persone sono vincolate al trattamento dal fatto che le dosi di Metadone sono spese dall'assistenza sanitaria e un'uscita dal trattamento per trovare un impiego potrebbe essere disincentivata (Richardson, Wood, Montaner & Kerr, 2012). Tutti questi aspetti si riversano direttamente sulla

possibilità di queste persone di partecipare al mercato del lavoro; nonostante l'Osservatorio Europeo sulle Dipendenze abbia considerato il reinserimento sociale e lavorativo come elemento fondamentale nelle terapie di recupero per la dipendenza da uso di sostanze (Di Maggio et al., 2022), i tassi di disoccupazione sono estremamente alti in tutta Europa per chi ha avuto una storia di dipendenza, addirittura uno su due è disoccupato e vive in condizioni di estrema povertà (Soresi, Nota & Santilli, 2019); Rhee & Rosenheck (2019) nel loro studio hanno osservando un campione di soggetti con doppia diagnosi di disturbo mentale e dipendenza da oppioidi, i quali avevano il doppio della probabilità di non essere occupati rispetto a quelli che non avevano una storia di dipendenza da oppioidi, quindi potrebbe essere che la dipendenza da uso di sostanze (in questo caso oppioidi) aumenti la probabilità di non avere un'occupazione; anche in Italia la situazione è preoccupante, dove il 70% delle persone che hanno avuto una storia di dipendenza sono disoccupate, lavorano part time o in nero (Soresi et al., 2019). In ragione di questi aspetti, uno dei principali indicatori di risultato per quanto riguarda la pratica di recupero delle persone con problemi di dipendenza è l'inserimento occupazionale (Magura, Staines, Blankertz & Madison, 2004). Questo dipende anche dal fatto che l'occupazione consente alla persona di avere un reddito e di essere inserita nel mercato del lavoro, entrambi aspetti fondamentali per ridurre la disuguaglianza economica e sociale a cui sono soggette queste persone (Richardson et al., 2012). Comerford (1999) individua nell'assenza di autoefficacia una possibile chiave di lettura dell'utilità dell'occupazione per le terapie di recupero della dipendenza da uso di sostanze; infatti, l'autoefficacia può essere una radice comune tra la disfunzione professionale e la dipendenza, in quanto i trattamenti per curare la dipendenza da uso di sostanze si basano anche sull'aumento dell'autoefficacia e, allo stesso modo, la disfunzionalità professionale deriva da un senso di inefficacia della persone; in questo senso, le persone che trovano dei progressi in un'area possono trovarli anche nell'altra e quindi può essere utile integrare i percorsi di cura per la dipendenza da uso di sostanze con consulenze di carriera e programmi di riabilitazione professionale che contribuiscano ad aumentare la loro autoefficacia. L'occupazione viene considerata uno degli obiettivi primari degli interventi di recupero per le dipendenze da uso di sostanze, infatti l'integrazione con la riabilitazione professionale permette di aumentare l'efficacia del trattamento (Kim, Byrne & Jeon, 2022). A conferma di questo, i pazienti che hanno effettuato un trattamento contro la dipendenza da uso di sostanze integrato con la riabilitazione professionale risultano con un miglior funzionamento psicologico, hanno più probabilità di completare il trattamento, maggior autostima, maggior fiducia in sé stessi, maggior capacità di tollerare le delusioni, un aumento della qualità della vita, un minor numero di sintomi fisici e mentali, sono più preparati a livello professionale, hanno tassi di occupazione migliori e migliori risultati occupazionali, come un maggior numero di ore lavorate o una maggior durata delle esperienze

lavorative (Schottenfeld, Pascale & Sokolowski, 1992, Kingree, 1997). Walton e Hall (2016) hanno identificato in letteratura altri effetti positivi dell'occupazione post trattamento per la dipendenza da uso di sostanze, tra cui una riduzione delle persone senza fissa dimora; inoltre, hanno sostenuto che questi servizi possono essere inclusi nei servizi di base per il trattamento della dipendenza da uso di sostanze, vista la quantità di rinforzi che l'occupazione fornisce in fase di recupero, i quali possono essere fondamentali per prevenire la ricaduta soprattutto nella fase iniziale del trattamento; infine, gli autori suggeriscono che alcuni campi lavorativi altamente stressogeni, oppure campi lavorativi caratterizzati da una maggior prevalenza di consumo di sostanze tra i lavoratori, potrebbero non essere ideali per il reinserimento occupazionale iniziale in quanto li mettono in una condizione di maggior rischio di ricadute. Harrison, Krieger & Johnson (2020) nella loro revisione hanno identificato che la riabilitazione professionale può avere anche vantaggi dal punto di vista sociale come una riduzione della criminalità, l'aumento delle entrate fiscali e la riduzione dell'utilizzo dei servizi di salute comportamentale.

Magura e colleghi (2004) analizzano l'aspetto dell'astinenza nella fornitura di servizi professionali alle persone con dipendenza da uso di sostanze, identificando due filosofie diverse nella gestione di essa:

- un approccio chiamato ad alta soglia, considera i pazienti non in grado di trarre beneficio dal lavoro fino al momento in cui non raggiungono un'astinenza stabile; in questo approccio il lavoro è visto come un modo per prevenire le ricadute e può avere il vantaggio di aumentare nell'immediato l'occupazione delle persone;
- un approccio a bassa soglia, dove l'occupazione viene utilizzata come modo per incoraggiare il recupero e promuovere l'astinenza, invece di considerare l'astinenza come un prerequisito per poter lavorare; in questo approccio può essere complicato favorire l'occupazione inizialmente, in quanto non molti datori di lavoro sono ben disposti ad assumere chi fa ancora uso di sostanze, però può avere maggiori benefici terapeutici, in quanto i clienti possono essere più stimolati a raggiungere l'astinenza se hanno prospettive occupazionali e se integrano un'immagine di sé di persone potenzialmente utili.

Gli autori considerano fondamentale comprendere i vantaggi e gli svantaggi di entrambi gli approcci per pianificare un programma, in quanto non esiste un approccio migliore di un altro, ma i partecipanti possono trarre più vantaggio da uno dei due approcci anche sulla base di caratteristiche personali come ad esempio il tipo di motivazione che spinge la persona a impegnarsi in questi programmi, oppure il tipo di famiglia che c'è dietro a una persona e che tipo di "cultura occupazionale" le ha trasmesso (Magura et al., 2004); inoltre, l'occupabilità di una persona dopo il trattamento non dipende solo dalla sua astinenza dall'uso di sostanze ma anche da altri fattori come

lo stato di salute, l'atteggiamento dei datori di lavoro, lo stato dell'economia, le competenze professionali, il livello di istruzione o le leggi in vigore (Platt, 1995). Un altro elemento interessante è che sembra esserci una correlazione tra la vita lavorativa pre trattamento e quella post trattamento, infatti una storia occupazionale scadente prima e durante il trattamento sembrano essere predittive della disoccupazione dopo il trattamento e, in alcuni casi, l'occupazione precedente al ricovero è stato il miglior elemento predittivo di un'occupazione durante il trattamento; infatti, in uno studio su un campione di persone trattate per uso di eroina si è riscontrato che, il 63% delle persone che avevano raggiunto un'astinenza stabile, contro lo 0% di quelli che aveva ancora una dipendenza sostenuta, aveva avuto un lavoro per la metà della loro vita precedente al ricovero; infine, l'occupazione precedente al trattamento in alcuni studi sembra essere stata predittiva della permanenza in trattamento delle persone (Platt, 1995).

Il paradigma Life Design è una prospettiva teorica che si pone come sfida la promozione dell'accesso di tutti gli individui ad un lavoro dignitoso, aumentando la probabilità di sperimentare soddisfazione di vita; questo nell'ambito delle dipendenze (e non solo) viene reso possibile attraverso interventi sulla carriera che promuovono alcune risorse considerate utili per una soddisfacente progettazione di vita. Di Maggio e colleghi (2022) cercano di identificare, attraverso l'utilizzo del paradigma Life Design, quali risorse psicologiche sono state sviluppate da persone con dipendenza da uso di sostanze, grazie alla partecipazione ad interventi sulla carriera. Nei loro risultati si può osservare che l'adattabilità di carriera predice la soddisfazione di vita indirettamente attraverso la speranza, suggerendo che l'adattabilità di carriera può influenzare la decisione di intraprendere comportamenti finalizzati al raggiungimento di obiettivi, e questo può aumentare i livelli di soddisfazione di vita; gli autori spiegano questo risultato ipotizzando che, risorse come la capacità di proiettarsi nel futuro, la responsabilità nei confronti delle proprie azioni, la curiosità nei confronti dell'ambiente circostante e la percezione di fiducia nella propria capacità di superare le difficoltà, potrebbero spingere le persone con dipendenza da uso di sostanze ad affrontare le situazioni per raggiungere ciò che è di loro interesse, aumentando così la soddisfazione nei confronti della loro vita; questi risultati suggeriscono che gli interventi per il recupero dalla dipendenza potrebbero comprendere delle attività che stimolano lo sviluppo delle risorse individuali che compongono l'adattabilità di carriera e delle attività che supportano le persone nella costruzione di obiettivi futuri realizzabili, dando a ognuno un livello di importanza.

Tuttavia, i programmi di riabilitazione professionale, mettono tradizionalmente l'occupabilità della persona come unico indicatore di risultato e vengono valutati come inefficaci nel momento in cui le persone non raggiungono un'occupazione a tempo pieno, ma la riabilitazione professionale può portare altri risultati terapeutici importanti come l'astinenza, la riduzione della criminalità,

l'istruzione, e il coinvolgimento in relazioni sane, quindi potrebbe essere riduttivo nei confronti di questi risultati considerare la piena occupabilità come unico risultato atteso; infatti Shepard e Reif (2004) hanno osservato che, oltre al suo tradizionale risultato, la riabilitazione professionale può risultare efficace anche per la riduzione dei costi rispetto ad altri obiettivi del trattamento, come ad esempio quelli elencati precedentemente. Risultati interessanti sono stati trovati da Sanger, Panesar, Dennis, Rosic, Rodrigues, Lovell, Yang, Butt, Thabane & Samaan (2016) nella loro revisione, dove sono stati analizzati degli studi in cui veniva riportato che l'astinenza dal consumo di oppioidi portava i partecipanti a porsi degli obiettivi relativi al miglioramento della propria istruzione o alla ricerca di un impiego, quindi anche il fatto di volersi impegnare in un lavoro potrebbe essere un indicatore di risultato delle terapie per ridurre il consumo anche se la persona non è direttamente occupata dopo il trattamento, perché in ogni caso l'occupazione può offrire un senso di stabilità dopo il recupero.

Un altro elemento da tenere in considerazione dal punto di vista dell'occupazione per le persone con dipendenza da uso di sostanze è il tipo di trattamento a cui sono sottoposti. Infatti, nel lavoro di Richardson e colleghi (2012) osservano i dati relativi ad un grosso campione di persone che fanno uso di sostanze da iniettare, notando che esiste una relazione tra il tipo di trattamento per la dipendenza utilizzato e l'occupazione post trattamento per le persone che utilizzano sostanze per endovenosa. In particolare, il trattamento farmacologico che prevedeva l'iscrizione alla lista per la somministrazione del Metadone (terapia sostitutiva) riduceva la possibilità di transizione occupazionale rispetto alle persone iscritte ad altri tipi di trattamento, anche per quanto riguarda il lavoro temporaneo e quello nero; questo risultato va in contrasto con altri risultati in letteratura, i quali non rilevano questa associazione. Secondo gli autori questo potrebbe essere dovuto al fatto che questa terapia è orientata al mantenimento stabilizzato del consumo di metadone e quindi un'iniziale difficoltà a trovare il giusto dosaggio di metadone potrebbe rendere più complicato il reinserimento lavorativo; inoltre, il Metadone può avere un impatto sulle capacità cognitive e quindi rendere complicato svolgere un mestiere. Un'altra spiegazione può essere dovuta al fatto che le persone in trattamento con il metadone avevano meno esperienza lavorativa e un livello di istruzione più basso. Infine, il fatto che queste persone fanno comunque un uso continuativo di una sostanza, potrebbe escluderle dalla transizione occupazionale (come già ribadito, le persone sono scettiche ad inserire nel proprio ambiente lavorativo una persona che utilizza una sostanza).

2.3 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di migrazione

Come già anticipato nel primo capitolo, le persone con una storia di migrazione sono una categoria particolarmente a rischio di esclusione dal mercato del lavoro, come dimostra il loro tasso di disoccupazione superiore a quello dei cittadini autoctoni di tutti i paesi europei; in particolare a

subire la disoccupazione e gli effetti della crisi economica sono gli uomini che migrano (Nota et al., 2014). In molti paesi del mondo la migrazione è una questione delicata a livello politico, perché i governi devono riuscire a conciliare i bisogni del mercato del lavoro con l'equità sociale nei confronti di queste persone (Bimrose & McNair, 2011). Spesso le persone che vivono un'esperienza di migrazione devono affrontare diversi problemi di integrazione nel mercato del lavoro che, secondo de Lange, Oomes, Gons & Spanikova (2019), derivano principalmente da alcuni elementi come:

- la durata della loro permanenza: sembra che ci sia una relazione positiva tra la durata di permanenza di una persona con una storia di migrazione e il divario occupazionale che c'è con gli autoctoni; infatti, il numero di anni trascorsi nel paese di approdo, può spiegare fino al 70% della varianza del divario occupazionale con le persone originarie di quel paese;
- livello di istruzione: quando una persona con una storia di migrazione ha un'istruzione di base si riduce il divario occupazionale con gli autoctoni; infatti le persone che hanno una storia di migrazione con un'istruzione di base hanno tassi di occupazione più elevati, anche se la Commissione Europea ha individuato che questo non è vero per le persone che provengono dalle regioni del Nord Africa e del Medio Oriente; inoltre, è stato osservato che l'occupazione delle persone con una storia di migrazione migliora fino al livello di istruzione secondaria triennale ma, oltre a questo livello, non c'è più nessun miglioramento;
- paese di origine: il divario occupazionale è influenzato molto anche dal paese o dalla religione di origine delle persone con una storia di migrazione; infatti, i tassi di occupazione tendono ad essere più alti per le persone con una storia di migrazione che provengono da paesi europei e, come già visto in precedenza, le persone provenienti dalle regioni del Nord Africa e del Medio Oriente hanno tassi di occupazione più bassi rispetto alle persone con una storia di migrazione da altre regioni del mondo indipendentemente dal loro livello di istruzione e dalla durata della loro permanenza.

Le persone con una storia di migrazione sono un gruppo estremamente eterogeneo di persone che hanno l'obiettivo di integrarsi nel paese in cui vanno a vivere, e che si impegnano per ottenere questo obiettivo anche per garantire un futuro ai propri figli caratterizzato da un'istruzione superiore e, conseguentemente, da opportunità lavorative. Questo aspetto spesso le porta a stanziarsi nelle grandi città per la possibilità che queste offrono di programmi sociali e di trovare comunità consolidate di persone con una storia di migrazione provenienti dal loro paese o da paesi limitrofi. Ci sono tre aspetti fondamentali che forniscono l'ambiente ideale per l'integrazione nella società delle persone con una storia di migrazione che sono la sicurezza occupazionale, i posti di lavoro di qualità e le opportunità di formazione e di mobilità. Inoltre, la possibilità di integrarsi nel mercato del lavoro dipende dalla situazione economica del paese ospitante; infatti, se c'è un mercato solido

allora la persona avrà la possibilità di trovare una situazione più vantaggiosa a livello retributivo e contrattuale (Friesen, 2017). Le persone con una storia di migrazione quando si stabiliscono in un paese nuovo possono decidere di utilizzare diverse tipologie di strategie identificative rispetto alla loro identità, che possono riguardare l'accettazione o il rifiuto di valori o norme della cultura del paese ospitante oppure di quella del loro paese di origine; in letteratura è stata rilevata un'associazione positiva tra l'assimilazione con la cultura del paese ospitante e l'integrazione nel mercato del lavoro, e anche con i risultati economici; quindi sembra che l'assimilazione degli aspetti culturali del paese di arrivo potrebbe essere vantaggiosa per le prestazioni economiche delle persone con una storia di migrazione; infatti Carillo, Lombardo & Venittelli (2023), intervistando un campione di persone con una storia di migrazione, hanno rilevato che le persone che avevano un elevato senso di appartenenza con il paese di origine o con il paese ospitante avevano una probabilità maggiore di essere occupate, e quelle che si identificavano contemporaneamente con entrambe le culture avevano più probabilità di essere occupate rispetto a quelle che si identificavano con una delle due o quelli che si identificavano con nessuna delle due; i risultati di questo studio, dimostrano che dal punto di vista dell'integrazione nel mercato del lavoro delle persone con una storia di migrazione, può essere vantaggioso identificarsi con la cultura del paese di origine e quella del paese ospitante in quanto, l'accesso a reti sociali più estese e diversificate, può consentire alle persone di ottenere più facilmente informazioni riguardanti opportunità nel mercato del lavoro. Un altro aspetto che può risultare importante per determinare l'integrazione delle persone con una storia di migrazione nella cultura è la barriera linguistica, infatti in letteratura si è osservato che la padronanza della lingua del paese di arrivo da parte loro può favorire le interazioni con le persone autoctone e la loro integrazione nella società e nel mercato del lavoro (Chiswick & Miller 2001); Ghio, Bratti e Bignami (2023) hanno riscontrato che le basse competenze linguistiche (saper parlare e capire una lingua) sono più importanti delle competenze formali (saper leggere e scrivere una lingua) nel determinare l'integrazione delle persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro e il loro status professionale; in ragione di questo è importante che vengano previsti a livello istituzionale dei programmi educativi per le con un'esperienza di migrazione che si concentrino principalmente sull'insegnamento delle abilità comunicative informali come la comunicazione e la comprensione, aumentando la loro possibilità di integrarsi nel mercato del lavoro e riducendo quella di emarginazione sociale.

I consulenti di carriera hanno un compito importantissimo nel favorire la transizione nel mercato del lavoro delle persone con una storia di migrazione e rifugiate; infatti, chi offre questi servizi alle persone che provengono da altri paesi, deve offrire un servizio culturalmente competente, cioè che tenga in considerazione diversi aspetti come i pregiudizi, i preconcetti e i limiti che loro consulenti

possono avere nei confronti di queste persone, oppure la comprensione della visione del mondo di queste persone, che può differire molto dalla loro, oppure l'utilizzo delle strategie di intervento culturalmente sensibili e appropriate alle diverse persone, visto che possono arrivare da contesti culturalmente molto lontani tra loro (Okocha, 2007). Una strategia per raggiungere questo obiettivo può essere il Curriculum Vitae di vita, che permette alla persona con una storia di migrazione di raccontare e di produrre delle narrazioni che evidenziano le sue esperienze di vita (non solo professionali), le sue strategie di coping, i valori, le conoscenze, le abilità, le qualifiche e le reti di supporto sociale che possiede. Questo processo permette di raggiungere una maggior consapevolezza del concetto di competenza e una maggior fiducia nelle proprie capacità e potenzialità occupazionali, e permette di fornire una base sul quale strutturare una progettazione di carriera che fa leva sui punti di forza della persona; quindi, il vantaggio del Curriculum Vitae di vita è che permette alle persone di impegnarsi in modo efficace nel mercato del lavoro, in quanto facilita il riconoscimento del potenziale e delle capacità delle persone con una storia di migrazione che, in alternativa, rischiano di rimanere nascoste, facendole cercare e accettare qualsiasi lavoro anche non incline alle loro capacità (Schultheiss et al., 2011).

2.3.1 La situazione delle persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro italiano

L'Italia è uno dei paesi europei in cui sono immigrate più persone dagli anni 90 ad oggi (8,8% della popolazione totale sono migrante da un altro paese); la maggioranza di questa popolazione è composta da giovani adulti, infatti quelli che sono in età lavorativa dai 25 ai 44 anni sono il 67%, e cioè 22 punti percentuali in più della popolazione autoctona italiana, il che rappresenta un potenziale effetto di ringiovanimento della forza lavoro italiana; la maggior parte dei flussi di persone proviene dall'Europa dell'Est e dal Nord Africa, infatti le tre rappresentative più grandi di questa popolazione in Italia sono albanesi, marocchini e romeni. Molti delle persone sono entrate nel paese clandestinamente senza permesso, ma la maggior parte sono entrate con visti di breve durata per poi rimanerci anche oltre la scadenza del visto. Uno dei fattori che hanno favorito molto l'immigrazione irregolare in Italia è l'economia sommersa, in quanto è un settore che permette alle persone con una storia di migrazione di entrare in un paese e lavorare senza la necessità di avere un permesso di soggiorno o di lavoro, soluzione ideale quando si è in attesa di regolarizzazione. In ragione di questo le persone con una storia di migrazione sono molto penalizzate dal punto di vista dello status socioprofessionale perché il fatto di non avere spesso un permesso o di averlo scaduto, li obbliga a lavorare in nero per lunghi periodi di tempo e, anche nei casi in cui riescono ad ottenere una regolarizzazione della loro situazione, difficilmente riescono a trovare un posto di lavoro regolare migliore, indipendentemente dal loro livello di istruzione. Un altro problema che coinvolge le persone con una storia di migrazione è la loro segregazione nei lavori manuali, che dipende sia da

uno squilibrio nel rapporto tra domanda e offerta tra le persone autoctone (cioè che ci sono sempre meno autoctoni che si prestano per quel tipo di lavori), sia da un'elevata segmentazione del mercato del lavoro italiano; vista la loro situazione precaria, accettare questi lavori è per loro un buon compromesso tra il riuscire a lavorare e restare in Italia in attesa di uno status regolare, e il non dover tornare nel proprio paese da cui nella maggior parte dei casi scappano. Inoltre, considerando il loro livello di istruzione, sono penalizzate rispetto ai cittadini autoctoni, nel senso che se si tiene in considerazione un'elevata scolarizzazione non hanno una probabilità più bassa di essere disoccupate rispetto alle persone con una storia di migrazione con una bassa scolarizzazione; infatti, in Italia il raggiungimento di buone posizioni lavorative spesso avviene grazie all'utilizzo di reti familiari o personali, al quale le persone con una storia di migrazione sono escluse in ragione della loro poca permanenza nel Paese; infatti, per queste persone, l'accesso alla piccola borghesia è favorito solo dopo una lunga permanenza, la quale riduce anche le probabilità di disoccupazione grazie al processo di assimilazione. Esistono anche delle differenze di genere nell'integrazione delle persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro italiano, dove troviamo le donne più penalizzate degli uomini sia per il rischio disoccupazione che per quanto riguarda lo status occupazionale, in quanto lavorano in settori come le pulizie e l'assistenza agli anziani (Fullin & Reyneri, 2010).

Durante la crisi economica del 2008, e quella successiva del 2011, anche queste persone hanno risentito molto dell'impatto sul mercato del lavoro; infatti, come è noto, la forza lavoro composta da persone con una storia di migrazione subisce molto di più le variazioni del ciclo economico rispetto a quella composta da autoctoni e quindi è più penalizzata nei periodi di recessione; infatti in termini percentuali il tasso di occupazione delle persone con una storia di migrazione è diminuito di più rispetto a quello dei cittadini autoctoni e, in particolare, questo si è visto per i maschi nel Centro Nord; nonostante il calo per le persone con una storia di migrazione sia stato più elevato, in termini generali il tasso di occupazione delle persone con una storia di migrazione proporzionalmente si è mantenuto più alto di quello degli autoctoni; infatti, la presenza di persone con una storia di migrazione è aumentata in quasi tutti i settori produttivi, per tutte le classi di età e per diversi livelli di scolarizzazione anche dopo la crisi, a dimostrazione che l'afflusso di persone in Italia e la tendenza crescente della presenza di persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro, non sembrano aver subito rallentamenti a causa della crisi, anche se questo aumento riguarda principalmente l'occupazione a tempo parziale. Questo risultato può essere spiegato dal fatto che i lavoratori con una storia di migrazione spesso accettano lavori molto poco qualificati, visto che una lunga situazione di disoccupazione potrebbe anche far decadere il loro permesso di soggiorno per restare in Italia e, conseguentemente, farli ritornare nell'irregolarità e nel mercato del lavoro nero;

un altro elemento che può spiegare questo risultato è il fatto che, come già visto, le persone con una storia di migrazione si concentrano principalmente nella fascia di età dei giovani adulti, i quali sono più propensi al lavoro (Dall'Arringa, 2012). L'Italia ha un modello di integrazione delle persone con un'esperienza di migrazione nel mercato del lavoro che mescola uno svantaggio non troppo elevato riguardo il rischio di disoccupazione, ma un'elevata penalizzazione relativa alla possibilità di accedere, da parte delle persone con una storia di migrazione, a lavori altamente qualificati. In uno studio è stato osservato che in Italia, dopo la crisi, c'è stato un aumento della segregazione occupazionale per i lavoratori con una storia di migrazione, in quanto è aumentata la richiesta di manodopera poco qualificata, quindi si è mantenuto intatto il modello di integrazione delle persone con un'esperienza di migrazione, dove il rischio disoccupazione è relativamente basso ma a patto che accettino lavori degradanti o poco qualificati (Fellini, 2017).

Le crisi hanno portato le persone con una storia di migrazione a cercare delle soluzioni alternative al problema occupazionale. Molte persone originarie del Bangladesh hanno optato per la migrazione dall'Italia al Regno Unito, oppure alcune persone hanno cercato rifugio nel mercato del lavoro nero, oppure altri hanno deciso di tornare nel loro paese di origine in modo permanente o temporaneo. Nonostante questa situazione, l'Italia ha continuato ad essere una delle destinazioni di approdo principali per le migrazioni, soprattutto per quelle irregolari, vista la possibilità sempre più ampia di lavorare in nero (Çaro & Danaj, 2022); tuttavia, l'aumento delle migrazioni nel paese, ha contribuito anche all'aumento del tasso di disoccupazione di queste persone che, complessivamente, è aumentato di 5 punti percentuali tra il 2007 al 2011 per gli uomini, e di 2 punti percentuali per le donne nello stesso periodo; inoltre, c'è stato un incremento di quelli che cercano lavoro da più di sei mesi, il quale, come già ribadito, ha contribuito all'aumento di persone con una storia di migrazione irregolari che sono tornate nel mercato del lavoro illegale. Quindi le possibilità di inserimento delle persone con una storia di migrazione nel mercato del lavoro italiano sono peggiorate dopo la crisi, visto che il tasso di disoccupazione è aumentato e che l'occupazione ha riguardato comunque lavori a tempo parziale, lasciando queste persone in situazioni di precariato e di incertezza (Dall'Arringa, 2012).

2.4 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di disturbo mentale

Per molti anni le persone con disturbi mentali sono state trattate negli ambienti ospedalieri per tutta la loro esistenza o per lunghi periodi, ma, dagli anni 70, hanno iniziato gradualmente a essere inserite nella comunità riducendo l'utilizzo dei trattamenti ospedalieri e migliorando la qualità della vita di queste persone. Insieme a questo inserimento, hanno iniziato a farsi strada anche i programmi di riabilitazione professionale, che consentono a queste persone di trovare e, attraverso un supporto continuo che viene fornito in virtù delle necessità della singola persona, di mantenere

un'occupazione nel mercato del lavoro (Suijkerbuijk, Schaafsma, van Mechelen, Ojajärvi, Corbière & Anema, 2017). La partecipazione al mercato del lavoro delle persone con una storia di disturbo mentale gli permette di godere di una serie di risultati positivi come una migliore salute mentale, avere una sicurezza finanziaria, la creazione di una rete sociale, la possibilità di accedere equamente alla società permettendogli di lavorare come tutti i cittadini oppure la possibilità di dare uno scopo e un significato alla propria esistenza (Netto, Yeung, Cocks & McNamara, 2016). Tuttavia, i tassi di partecipazione al mercato del lavoro delle persone con una storia di disturbo mentale sono più bassi rispetto a quelli del resto della popolazione (Netto et al., 2016, Bond, Resnick, Drake, Xie, McHugo & Bebout, 2001). Per le persone con una storia di disturbo mentale la professione non è solo un modo per ottenere una retribuzione ma rappresenta anche una possibilità di ripristinare il loro senso di identità, la loro autostima e il loro senso di appartenenza alla società in qualità di lavoratori e non di utilizzatori di servizi sociali, ma questo è spesso limitato dalla sperimentazione di stigmatizzazione e svalutazione sociale, come dimostrato dalle diverse esperienze di rifiuto che ricevono nei contesti della loro vita (Netto et al., 2016). Intervistando delle persone affette da disturbi mentali in merito alle barriere percepite nei confronti dell'occupazione, è emerso che il lavoro per loro rappresenta una sfida importante da raggiungere, sia per ridurre lo stigma nei loro confronti, sia per l'importanza che il lavoro ha all'interno della società in cui viviamo; un altro aspetto importante che veniva fatto notare era la necessità di una presenza di servizi personalizzati per le persone con una storia di disturbo mentale, in quanto un unico approccio rischia di limitare la possibilità di scelta degli utilizzatori di questi servizi, vista la presenza di alcune persone che necessitano di un lento avvicinamento all'occupazione strutturato in fasi, come nel caso dell'occupazione transitoria, e altre persone che preferiscono un rapido inserimento in una posizione lavorativa competitiva come nel caso dell'inserimento lavorativo assistito; un'altra barriera importante percepita dai partecipanti, era la mancanza di comunicazione e coordinazione tra i servizi del territorio che si occupano di salute mentale in diversi ambiti, ad esempio i servizi di riabilitazione e quelli clinici di cura; infatti, i partecipanti sottolineavano il fatto che queste strutture operano indipendentemente le une dalle altre, portando avanti la stessa missione ma in modo distinto invece di unire le forze dove, i clinici si concentrano sul problema attraverso trattamenti che prevedono l'utilizzo di farmaci e psicoterapia, invece i programmi di riabilitazione si concentrano sul miglioramento del funzionamento del paziente focalizzandosi sui suoi punti di forza per migliorarne il benessere, e questa mancanza di collaborazione impedisce agli utilizzatori dei servizi di raggiungere obiettivi lavorativi; infine, la preoccupazione più grande era lo stigma nei loro confronti e le visioni paternalistiche interiorizzate nella società e nei contesti clinici tradizionali e nei programmi di riabilitazione che li vedeva come dei disabili permanenti non in grado di prendere

decisioni autonome (Henry & Lucca, 2004). Uno degli elementi che riduce maggiormente le opportunità di entrare nel mercato del lavoro per le persone con una storia di disturbo mentale, è lo stigma che gli altri hanno nei loro confronti; spesso la percezione di stigma da parte di queste persone può essere addirittura superiore delle effettive discriminazioni ricevute, questo a dimostrazione che la paura di essere discriminati è molto elevata, e questo ha un impatto sulla loro immagine di sé; le persone con una storia di disturbo mentale che rivelano la loro condizione possono ricevere delle reazioni ostili o essere parzialmente escluse a livello sociale e, talvolta vengono licenziate o costrette anche a lasciare il loro posto di lavoro (Green, Hayes, Dickingson, Whittaker & Gilheany 2003). Inoltre, Brohan, Henderson, Wheat, Malcolm, Clement, Barley, Slade & Thornicroft (2012) nella loro revisione hanno trovato che rivelare un problema di salute mentale portava le persone ad essere considerate meno idonee a lavorare rispetto a persone disabili e, addirittura, le loro prestazioni lavorative venivano giudicate meno favorevoli rispetto a quelle di persone con lesioni alla schiena; inoltre un candidato in sedia a rotelle aveva 7 volte la possibilità di essere assunto rispetto a una persona che soffriva di disturbi di ansia o di depressione.

Una strategia che può contribuire a ridurre la percezione di essere stigmatizzati e discriminati è quella basata sull'esperienza dell'impresa sociale. Le imprese sociali sono organizzazioni senza scopo di lucro che offrono la possibilità a persone svantaggiate di lavorare in un'ambiente dove viene ridotto al minimo lo stigma e la discriminazione, permettendogli di acquisire fiducia e competenze per potersi poi inserire nel mercato del lavoro; inoltre, lavorare in un'impresa sociale favorisca elementi come l'autoefficacia professionale e il supporto sociale, i quali aumentano la soddisfazione lavorativa e la motivazione al mantenimento del lavoro. In uno studio con un campione di persone con gravi disturbi mentali, è stata osservata una riduzione della percezione di essere stigmatizzati e discriminati sul luogo di lavoro attraverso l'aumento della percezione di autoefficacia sul lavoro, dopo aver fatto un'esperienza di lavoro in un'impresa sociale; il sostegno sociale che veniva percepito sul lavoro era collegato direttamente con la motivazione al mantenimento del lavoro e con le abilità sociali sul lavoro, questo a dimostrazione del fatto che avere un gruppo di lavoro che da supporto è importante per una persona con disturbi mentali, sia perché motiva la sua intenzione a restare al lavoro, sia perché gli permette di strutturare le abilità sociali da utilizzare nell'ambiente di lavoro, dopo essere stato per molto tempo assente dai luoghi di lavoro a causa dei suoi problemi; infine, è stato osservato che l'autoefficacia professionale percepita migliora le prestazioni lavorative e questo contribuisce a ridurre la percezione di essere stigmatizzati e discriminati, in quanto fa percepire a queste persone di essere utili a livello produttivo. Questo studio mostra come le imprese sociali possono rappresentare una realtà importante nell'integrazione sociale e lavorativa di persone con una storia di disturbo mentale

(Villotti, Zaniboni, Corbière, Guay & Fraccaroli, 2018). Esistono altre tipologie di interventi psicosociali che permettono alle persone con una storia di disturbo mentale di arrivare ad ottenere e a tenersi un lavoro competitivo, cioè un lavoro a tempo pieno o a tempo parziale all'interno del mercato del lavoro, per il quale la persona con una storia di disturbo mentale viene retribuita in modo non inferiore a quello che viene abitualmente corrisposto dal datore di lavoro ad un altro lavoratore non disabile che svolge lo stesso lavoro o un lavoro analogo; Suijkerbuijk e colleghi (2017) hanno preso in considerazione in una revisione quattro categorie di interventi psicosociali, i quali venivano confrontati tra di loro o con nessuno degli altri interventi, oppure venivano confrontati con la sola assistenza psichiatrica; queste categorie sono state divise in 4 gruppi:

1 Formazione pre-professionale: consiste in un approccio graduale in cui le persone vengono formate prima di essere assunte attraverso corsi di formazione o laboratori relativi a competenze professionali generiche, come la gestione dello stress o l'assertività, oppure relativi a competenze per migliorare il loro funzionamento psicosociale, come le abilità sociali o cognitive, che spesso possono essere compromesse in queste persone;

2 Occupazione transitoria/laboratori protetti/impresе sociali: consiste in programmi di lavoro transitori progettati per persone che non sono ancora considerate in grado di lavorare in un contesto di lavoro competitivo; solitamente questi programmi vengono promossi da associazioni no profit. I laboratori protetti sono programmi che offrono alle persone con una storia di disturbo mentale degli ambienti di lavoro sicuri in cui sperimentare esperienze lavorative e acquisire competenze professionali. Infine, l'impresa sociale è un'attività semi-commerciale che offre un'occupazione competitiva a persone che non sono ancora in grado di integrarsi nel mercato del lavoro;

3 Inserimento lavorativo assistito: consiste in una serie di programmi che supportano le persone con una storia di disturbo mentale a trovare un lavoro competitivo e a mantenerlo, fornendogli il supporto di cui necessitano;

4 Inserimento lavorativo assistito aumentato: consiste in un inserimento assistito accompagnato da altri interventi che possono migliorare l'esperienza occupazionale della persona; questi interventi possono riguardare una formazione sulle competenze professionali generiche, sulle abilità legate al miglioramento del funzionamento psicosociale o un'esperienza di lavoro protetta.

I risultati della revisione mostrano che l'inserimento lavorativo assistito semplice e aumentato sono più efficaci nell'ottenere e tenersi un lavoro competitivo rispetto alla formazione pre-professionale, l'occupazione transitoria o la sola assistenza psichiatrica; inoltre, è stato osservato che l'inserimento lavorativo assistito potrebbe essere leggermente più efficace da solo, anche se alcuni studi mostrano che è più efficace in combinazione con la formazione; infine non è stato trovato nessun risultato positivo o negativo riguardante la relazione della riabilitazione professionale con la salute mentale o

con la qualità della vita (Suijkerbuijk et al., 2017). Come confermato dalla revisione di Suijkerbuijk e colleghi, l'inserimento lavorativo assistito (semplice o aumentato che sia) sembra essere quello che permette di ottenere i risultati più efficaci; questo intervento consiste nella possibilità di ottenere un lavoro competitivo in un contesto professionale competitivo, che sia in linea con i punti di forza, le abilità, le capacità, gli interessi e le scelte della persona; questo intervento si basa su 6 principi chiave (Bond, 2004):

- servizio focalizzato sull'ottenimento di un'occupazione competitiva come obiettivo principale della persona con una storia di disturbo mentale;
- nessuno viene escluso dal programma a priori ma può partecipare chiunque abbia il desiderio di ottenere un lavoro competitivo;
- utilizzo di un approccio di ricerca rapida della professione, con lo scopo di trovare subito un'occupazione senza la necessità di fare consulenze o valutazioni;
- integrazione del programma con i servizi per il trattamento della salute mentale, quindi una collaborazione tra il gruppo che si occupa dell'inserimento lavorativo assistito e quello che si occupa del trattamento di salute mentale della persona specifica;
- servizio che si concentra sul far trovare alla persona un'occupazione basandosi sulle sue preferenze, le sue scelte e le sue esperienze professionali, piuttosto che sulle valutazioni degli operatori;
- garanzia di un supporto a tempo indeterminato da parte degli operatori dopo che l'inserimento lavorativo viene effettuato.

Dal punto di vista dei benefici che derivano dall'ottenere un'occupazione competitiva attraverso l'inserimento lavorativo assistito, Bond e colleghi (2001) hanno rilevato che le persone con una storia di grave disturbo mentale che hanno avuto per un periodo un'occupazione competitiva, hanno avuto dei miglioramenti maggiori rispetto a chi non l'ha avuta, in termini di riduzione dei sintomi psichiatrici; inoltre, è stato osservato che i sintomi di base che caratterizzavano i pazienti non erano predittivi dei risultati professionali sul lavoro; inoltre, Bond (2004) ha osservato che le persone che per un certo periodo di tempo mantengono un lavoro competitivo hanno un miglioramento dell'autostima. Esistono opinioni contrastanti tra i professionisti della salute mentale, in quanto alcuni sollevano dubbi sulla rapidità con cui avviene l'inserimento lavorativo in questi programmi, il quale potrebbe portare ad un aumento dell'ansia e dell'incertezza causate dalla scarsa preparazione fatta da queste persone prima di tornare in un contesto di lavoro competitivo. Inoltre, trovare un'occupazione competitiva vuol dire comunque rivelare la propria condizione di salute e questo può portare al rischio di essere soggetti allo stigma da parte di colleghi o datori di lavoro e di non essere accettati dalla società (Bond, 2004).

2.5 L'inclusione lavorativa di persone con una storia di detenzione

Nella nostra società è sempre più alta l'esigenza di occuparsi delle persone in condizioni di vulnerabilità che sono venute a contatto con il sistema giudiziario (Soresi et al., 2019). La popolazione che nella vita ha a che fare con la giustizia penale è sempre di più in molti dei paesi occidentali (Varghese & Cummings, 2012) e, nonostante possano essere molti i motivi di ciò, la causa principale è legislativa, in quanto molte pene si sono inasprite e sono aumentati i comportamenti per cui una persona può essere tenuta in detenzione (Raphael, 2007). Per quanto riguarda l'Italia si può fare riferimento ai dati del Ministero della Giustizia, nel quale si può osservare che si passa da 44 mila persone circa del 1992 ai 56 mila circa del 2022 (Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, 2022). L'occupazione per le persone con una storia di detenzione è uno dei risultati più importanti per il raggiungimento del reinserimento sociale dopo il periodo di detenzione, infatti è uno dei risultati più predittivi del successo professionale post rilascio; i programmi professionali e di preparazione al lavoro permettono alle persone con una storia di detenzione di partecipare pienamente alla società come cittadini, di crescere personalmente e professionalmente e possono contribuire anche a ridurre i tassi di re-incarcerazione delle persone uscite (Fitzgerald, Chronister, Forrest & Brown, 2013); molti studi infatti mostrano che esiste una relazione inversa tra l'occupazione e la criminalità suggerendo appunto che, la riuscita nell'ottenere un'occupazione, può far desistere le persone uscite dal tornare a fare attività criminali (Tripodi, Kim & Bender, 2010). In Italia analizzando i dati relativi all'occupazione e alla formazione delle persone presenti in carcere, possiamo osservare che la percentuale delle persone lavoranti sul totale è rimasta praticamente invariata dal 1991, dove era il 34,46%, al 2022, dove è il 35,26%; questo dato ci suggerisce che, nonostante le persone in carcere lavoranti siano quasi raddoppiate in Italia passando da circa 10 mila del 1991 a quasi 20 mila del 2022, in termini proporzionali all'aumento del numero di persone totali in carcere non c'è stata nessun miglioramento effettivo nella capacità di coprire una percentuale maggiore di persone nei servizi di occupazione da parte delle istituzioni; inoltre, un altro dato interessante è quello relativo alla proporzione di persone nel carcere che lavorano presso le amministrazioni penitenziarie e quelle che non lavorano alle dipendenze delle amministrazioni penitenziarie, la quale è rimasta simile in tutti questi anni; infatti, sul totale delle persone in carcere lavoranti, nel 1991 l'89,66% lavorava alle dipendenze dell'amministrazione penitenziaria, dati molto simili al 2022 nel quale l'86,84% lavora per l'amministrazione penitenziaria. Per quanto riguarda i dati sulla formazione, si può osservare che c'è stato un netto peggioramento della percentuale di persone iscritti ai corsi dal 1992, nel quale erano l'8,32% del totale delle persone in carcere, al 2022, nel quale sono il 3,95% del totale; nonostante l'aumento delle persone in carcere che c'è stato, negli ultimi 30 anni il numero di esse iscritto ai corsi è

diminuito sia in proporzione rispetto al totale, sia in termini assoluti (infatti da 3697 sono passati a 2222), e questo potrebbe dipendere dal fatto che è stato ridotto anche il numero di corsi attivati; dei dati in miglioramento riguardano la percentuale dei corsi terminati e la percentuale delle persone promosse in proporzione a quelle iscritte ai corsi terminati; infatti, se nel 1992 i corsi attivati erano 230 ma quelli terminati erano 133 (il 56% del totale), nel 2022 i corsi attivati sono 212 ma quelli terminati sono 168 (il 79% del totale), invece per quanto riguarda gli iscritti ai corsi che sono stati promossi, si è passato dal 36,60% del 1992 all'83,65% del 2022 (Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria, 2022).

Non solo le persone con una storia di detenzione però possono trarre vantaggio dall'occupazione, infatti anche la società può risparmiare molto sulla futura occupazione delle persone uscite dal carcere, in quanto il costo di ogni detenuto negli Stati Uniti è stimato a circa 30 mila dollari l'anno; in Italia questo costo è superiore, raggiungendo addirittura i 50 mila euro l'anno (Polizia Penitenziaria, 2022); inoltre, le persone uscite dal carcere che riescono a trovare un'occupazione stabile, oltre a togliere un costo allo Stato, possono iniziare a contribuire alla società come gli altri cittadini pagando le tasse, potendo dunque permettere ad uno Stato di indirizzare i fondi verso altre aree di bisogni sociali (Varghese & Cummings, 2012). Tuttavia queste persone, quando vengono rilasciati, possono incorrere in ostacoli che gli impediscono di trovare un'occupazione come la mancanza di un'istruzione, infatti una buona parte non ha un diploma di scuola media superiore, per questo è importante fissare degli obiettivi e fornire servizi educativi all'interno del carcere per rendere le persone più competitive sul mercato del lavoro una volta uscite; un altro ostacolo può essere la scarsa esperienza lavorativa (soprattutto per chi è stato molti anni in carcere), e quindi la mancanza di competenze spendibili nel mercato del lavoro, infatti i programmi professionali portati avanti all'interno di un carcere spesso non sono in grado di soddisfare le esigenze lavorative a lungo termine delle persone; spesso le persone che sono state in carcere hanno problemi di salute mentale o riferiscono di aver avuto problemi legati all'uso di sostanze e questo può essere un grande ostacolo a causa dei pregiudizi che un datore di lavoro può avere nei confronti della loro assunzione; altri ostacoli all'occupazione che possono presentarsi sono la mancanza di un alloggio, la mancanza della patente di guida o di un mezzo di trasporto per andare a colloqui o per andare al lavoro e lo scarso o inesistente supporto da parte di una famiglia o di contatti sociali; infine, queste persone si devono confrontare anche con ostacoli interni come una bassa autostima, delle convinzioni negative su di sé e con una scarsa consapevolezza di quali sono i loro interessi e le loro competenze; tutte queste barriere possono rendere molto complicato per le persone uscite dal carcere trovare un'occupazione senza che ricevano un'assistenza continua e un orientamento appropriato; infatti, la pianificazione professionale è necessaria per fare in modo che

le persone che stanno nelle carceri ricevano l'intervento occupazionale più appropriato per la loro situazione (Rakis, 2005). Tomphson e Cummings (2010) attraverso un'analisi della letteratura hanno proposto una serie di suggerimenti e di accortezze utili per i consulenti di carriera che lavorano con le persone con una storia di detenzione, al fine di permettergli di fornire un servizio il più adatto possibile a queste persone; in primo luogo, suggeriscono che i consulenti di carriera devono essere consapevoli di quali sono le opportunità presenti sul territorio per queste persone e devono lavorare insieme a loro per individuare quali sono i datori di lavoro che hanno incentivi finanziari o fiscali nell'assunzione di persone con una storia di detenzione, inoltre è auspicabile anche che i consulenti conoscano e mettano in contatto il cliente con i programmi di giustizia riparativa presenti sul territorio; in secondo luogo, gli autori suggeriscono che i consulenti dovrebbero prendere conoscenza delle abilità, del livello di istruzione e degli eventuali certificati professionali di queste persone, degli aspetti che hanno caratterizzato la loro vita criminale come problemi di rabbia o di abuso di sostanze e anche delle loro strategie di coping o delle loro aspettative in merito al lavoro; in terzo luogo, viene suggerito ai consulenti di carriera di insegnare ai loro clienti alcune *soft skills* che possono aumentare la possibilità di successo professionale come la capacità di comunicare in modo efficace, di incoraggiarli a partecipare alle attività della comunità come quelle proposte dalle organizzazioni religiose o dai servizi sociali e di supportarli nel migliorare la loro carriera, la loro autoefficacia personale e la loro capacità di utilizzare i sistemi di supporto; infine, viene suggerito ai consulenti di concentrarsi sull'elaborazione del contesto culturale e delle esperienze portate dalle persone e di stare molto attenti ai possibili pregiudizi e preconcetti che possono avere nei confronti di queste persone, soprattutto quando i reati che hanno commesso sono particolarmente gravi. Per quanto riguarda il risultato degli interventi professionali con le persone con una storia di detenzione, Nur e Nguyen (2023) nella loro revisione hanno identificato studi che rilevano come una buona programmazione di reinserimento professionale possa portare risultati positivi come una minor presenza di episodi di cattiva condotta nel carcere e un maggior successo nel ridurre la recidiva (anche se è un risultato da prendere con cautela in quanto essa può essere la conseguenza di problemi sociali più ampi esterni al carcere); da questo studio emerge anche come ci sia una eterogeneità nel beneficio che le persone traggono dai programmi, infatti si osserva che le donne necessitano di una gamma di strategie educative e corsi di formazione differenti rispetto a quelli proposti agli uomini per ottenere un successo professionale post rilascio. Fitzgerald e colleghi (2012) nel loro studio hanno testato un intervento di consulenza professionale che comprende cinque sessioni di gruppo settimanali per aiutare le persone con la ricerca di lavoro e lo sviluppo della carriera una volta usciti dal carcere; i risultati di questo studio mostrano che i partecipanti, dopo l'intervento, percepivano una maggior autoefficacia nella ricerca

di lavoro, una maggior capacità di *problem solving* e una maggior speranza; questo risultato è in linea con quanto affermato dalla teoria socio cognitiva di carriera, dove l'autoefficacia e l'aspettativa di risultato sono fortemente associate alla speranza, e quindi ci suggerisce che questo tipo di interventi di gruppo possono essere usati per fronteggiare lo sviluppo professionale e migliorare le competenze e le conoscenze delle persone con una storia di detenzione che si trovano in una fase di transizione verso la comunità.

CAPITOLO III: L'ATTEGGIAMENTO DEI LAVORATORI NEI CONFRONTI DELL'INCLUSIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE CON VULNERABILITÀ

3.1 Premessa teorica

L'obiettivo europeo per il 2030 è quello di ridurre di 15 milioni le persone in condizione di povertà ed esclusione sociale. Nel 2020 si è stimato che circa 94,7 milioni di persone in Unione Europea erano a rischio di povertà e di esclusione sociale, tendenza in aumento rispetto al 2019 nel quale erano circa 92 milioni; anche la popolazione in grave deprivazione materiale e sociale è in leggero aumento dal 2019 al 2020 (Commissione Europea 2022). Come abbiamo visto nei capitoli precedenti, le persone con una storia di dipendenza, di migrazione, di detenzione o di disturbo mentale sono a elevato rischio di esclusione sociale; infatti, osservando dai loro elevati livelli di disoccupazione e dalle barriere di diverso tipo che gli impediscono di integrarsi nel mercato del lavoro, queste persone sono fortemente deprivate materialmente e socialmente e vivono in situazione di bassa intensità lavorativa, i quali sono elementi che contribuiscono a inserire una categoria di persone in quelle a rischio di povertà ed esclusione sociale (Commissione Europea 2022). Per questo motivo è sempre più sentita la necessità di affrontare queste situazioni di vulnerabilità attraverso azioni che non portino all'esclusione sociale ma ad un'inclusione nel contesto formativo e lavorativo (Soresi et al., 2019). Inoltre, la promozione dell'occupazione per le persone con vulnerabilità ha un doppio vantaggio, in quanto è un importante aspetto di giustizia sociale e anche un importante questione economica relativa allo sviluppo della forza lavoro (Nur & Nguyen, 2023). Dal punto di vista della giustizia sociale, lavorare con le fasce più a rischio di esclusione permette di costruire un mercato del lavoro più inclusivo, favorendo lo sviluppo personale e lavorativo anche delle persone con vulnerabilità, andando così a creare una dinamica competitiva basata sulla coesione sociale e sull'equità (Soresi et al., 2019) e non più sulla meritocrazia intesa come capacità individuale di cogliere le opportunità che la società mette a disposizione di tutti (Soresi & Nota, 2020); dal punto di vista economico, l'esclusione socio lavorativa di queste persone rappresenta una spesa per un Paese, che può essere rappresentata in termini di aumento della probabilità di recidiva per le persone con una storia di detenzione (Tripodi et al., 2010), di ricaduta per le persone con una storia di dipendenza (Harrison et al., 2020), di relegazione nel mercato del lavoro irregolare per le persone con una storia di migrazione (Bimrose & McNair, 2011) e di ricoveri ospedalieri per le persone con problematiche di salute mentale (Suijkerbuijk et al., 2017), i quali sono tutti costi che un Paese deve sostenere a livello socio sanitario; al contrario, la costruzione di contesti sociali inclusivi permette a queste persone di partecipare attivamente alla società in qualità di lavoratori e di avere un reddito, favorendo in loro una percezione di utilità nelle organizzazioni e nella società (Richardson et al., 2012, Fitzgerald et

al., 2013, Netto et al., 2016).

Un altro aspetto rilevante nell'ambito lavorativo per le persone con vulnerabilità è costituito dallo stigma che le persone in questo ambito possono avere nei loro confronti; infatti, è ampiamente stato osservato in letteratura come una delle barriere maggiori che le persone con vulnerabilità percepiscono o subiscono è proprio quella relativa allo stigma e ai pregiudizi nei loro confronti (Henry & Lucca, 2004, Soresi et al., 2019, Harrison et al., 2020, Nur & Nguyen, 2023), i quali possono avere una grossa influenza anche sugli obiettivi di queste persone relativi alla loro percezione di competenza sul lavoro e relativi alla possibilità di sentirsi inclusi nell'ambiente lavorativo (Van Laar, Meeussen, Veldman, Van Grootel, Sterk & Jacobs, 2019).

In ragione dei temi affrontati emergono due necessità in particolare; in primo luogo, quella di favorire la sperimentazione di programmi sempre più efficaci atti a permettere l'inclusione lavorativa di persone in situazioni di vulnerabilità, visti i diversi vantaggi socio economici che possono derivarne; in secondo luogo, quella di indagare gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti di queste persone, al fine di comprendere l'eventuale presenza di tendenze stigmatizzanti e intervenire per disincentivarle, favorendo la percezione di inclusione da parte di tutte le persone. In merito a questo secondo punto, nella meta analisi condotta da Ren, Paetzold e Colella (2008) viene osservato che, la tipologia di disabilità e le informazioni sulle esperienze precedenti del candidato che viene presentato, influenzano le aspettative di prestazione e le intenzioni di assunzione di quest'ultimo; infatti, i candidati con disabilità che avevano esperienze lavorative precedenti, portavano i selezionatori a stimare in modo più positivo le loro prestazioni lavorative; inoltre, i candidati con una storia di disturbo mentale venivano giudicati più negativamente in merito alle aspettative di prestazione, rispetto ai candidati con una disabilità fisica; questi risultati suggeriscono che le buone prestazioni lavorative ottenute da una persona con disabilità possono portare a ridurre gli stereotipi negativi, e che le persone con una storia di disturbo mentale sono considerate lavoratori più complicati da gestire e meno desiderabili. Inoltre, Nota, Santilli, Ginevra e Soresi (2014) nel loro lavoro hanno rilevato che l'atteggiamento dei datori di lavoro era più positivo nei confronti di candidati con problemi psicologici, disabilità intellettiva e disabilità sensoriale, quando le descrizioni di questi ultimi contenevano informazioni positive rispetto alle loro esperienze lavorative precedenti o informazioni che mettesero in luce i loro punti di forza. Di recente questi risultati sono stati confermati da un'ulteriore studio, il quale rileva in un gruppo di lavoratori un atteggiamento più negativo in termini di accettabilità sociale nei confronti delle persone con problemi psicologici rispetto alle persone con disabilità fisica o sensoriale, e un atteggiamento più positivo in termini di prestazioni lavorative e di accettabilità sociale nei quando i candidati vengono presentati con delle informazioni aggiuntive sui loro punti di forza e sui loro

comportamenti positivi nelle precedenti esperienze lavorative rispetto a quando vengono presentati solo con l'etichetta della loro disabilità (Santilli, Ginevra & Nota, 2023). Il presente studio si propone di analizzare l'atteggiamento e le idee di un gruppo di lavoratori nei confronti dell'inclusione lavorativa delle persone in situazioni di vulnerabilità, riferendosi nello specifico alle quattro categorie di persone descritte nel capitolo precedente; inoltre, vengono misurati anche altri costrutti che potrebbero avere un ruolo nello spiegare le eventuali tendenze stigmatizzanti presenti nei lavoratori, quali: la career adaptability, il cosmopolitismo, la capacità di riflettere in merito allo sviluppo economico futuro, la soddisfazione di vita e la capacità di riflettere sul futuro e sull'influenza che esso può avere nei confronti della qualità della vita di tutti e sulle proprie scelte professionali.

3.2 Obiettivi e ipotesi specifiche

Sulla base degli studi di Ren e colleghi (2008), Nota e colleghi (2014) e Santilli e colleghi (2023) questo studio ha l'obiettivo di comprendere gli atteggiamenti di un gruppo di lavoratori nei confronti di ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità e, nello specifico, sono state indagate le seguenti ipotesi:

- a. Ci sono delle differenze significative tra i lavoratori con alta e bassa career adaptability per quanto riguarda le seguenti dimensioni: Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di immigrazione, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione, Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita, Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali, Riflessività individuale, Riflessività Sociale, Tendenza ad una visione economica etico sociale, Tendenza ad una visione economica neoliberale, Soddisfazione di vita, Propensione a stabilire contatti, Propensione a dare valore a culture diverse, Propensione a valorizzare la biodiversità, Propensione a considerare sia "il locale" che "il globale";
- b. Gli atteggiamenti nei confronti delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità possono essere influenzati dalla tipologia di vulnerabilità considerata (persona con una storia di dipendenza, di detenzione, di disturbo mentale o di immigrazione);
- c. gli atteggiamenti nei confronti delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità possono essere influenzati dalla modalità di presentazione della/del collega (descrizione positiva o neutra);
- d. la riflessività individuale influenza gli atteggiamenti che hanno i partecipanti nei confronti dei/delle colleghi/e con vulnerabilità.

3.3 Partecipanti

Il presente studio ha coinvolto 104 partecipanti di cui 55 femmine (53%), 48 maschi (46%) e un altro (1%), i quali sono stati divisi in due gruppi: gruppo sperimentale (descrizione positiva) e gruppo di controllo (descrizione neutra). Lo studio si proponeva anche di tenere sotto controllo tre variabili dei gruppi di partecipanti, cioè tenere una distribuzione omogenea di queste variabili per impedirgli di differire in grande misura tra i due gruppi e di influenzare le eventuali differenze tra le risposte date al protocollo dai gruppi di partecipanti; quindi, si è cercato di mantenere una distribuzione omogenea di queste variabili per entrambi i gruppi, in modo da poter affermare che essi sono tra loro uguali; le variabili nello specifico sono: l'età (intesa come range di età e media), il genere e la tipologia contrattuale che possiedono nella loro professione. L'unico requisito per partecipare allo studio era quello di avere una professione, questo per rendere i due gruppi più ampi possibile dal punto di vista del range di età. Solo un partecipante è stato escluso dall'analisi dei dati, in quanto non rispettava l'unico requisito di partecipazione. Analizziamo in seguito i due gruppi:

- per quanto riguarda il gruppo sperimentale, è formato da 51 partecipanti di cui 28 femmine (55%) e 23 maschi (45%), e ha un range di età che va da 20 anni a 64 anni (media = 35,69; DS = 13,03). Dal punto di vista professionale, nel gruppo possiamo trovare il 55% (28 partecipanti) con un contratto a tempo indeterminato, il 14% (7 partecipanti) con un contratto a tempo determinato, il 12% (6 partecipanti) con un contratto formativo, il 2% (1 partecipante) con un contratto parasubordinato, il 12% (6 partecipanti) con un contratto autonomo e il 6% (3 partecipanti) con un'altra tipologia di contratto diversa da quelle elencate; per quanto riguarda l'ambito lavorativo il 33% (17 partecipanti) lavora nel pubblico impiego, il 2% (1 partecipante) lavora nel terzo settore, il 10% (5 partecipanti) lavora nella libera professione e il 55% (28 partecipanti) lavora nel settore privato, di cui 25% (9 partecipanti) nel commercio, 25% (9 partecipanti) nel industria, 17% (6 partecipanti) nei servizi, 3% (1 partecipante) nel turismo e 31% (11 partecipanti) in altri settori; per quanto riguarda gli anni di servizio nello svolgimento della professione il range va da pochi giorni a 36 anni.

Dal punto di vista del titolo di studio nel gruppo troviamo il 51% (26 partecipanti) che possiede una laurea, il 35% (18 partecipanti) che possiede un diploma di scuola secondaria di secondo grado, il 10% (5 partecipanti) che possiede un titolo di scuola secondaria di primo grado e il 4% (2 partecipanti) che possiede un titolo di studio diverso da quelli elencati.

- per quanto riguarda il gruppo di controllo, è formato da 53 partecipanti di cui 27 femmine (51%), 25 maschi (47%) e 1 altro (2%), e ha un range di età che va da 21 anni a 62 anni (media = 31,45; DS = 9,87).

Dal punto di vista professionale, nel gruppo possiamo trovare il 43% (23 partecipanti) con un

contratto a tempo indeterminato, il 21% (11 partecipanti) con un contratto a tempo determinato, l'8% (4 partecipanti) con un contratto formativo, il 6% (3 partecipanti) con un contratto parasubordinato, il 6% (3 partecipanti) con un contratto autonomo e il 17% (9 partecipanti) con un'altra tipologia di contratto diversa da quelle elencate; per quanto riguarda l'ambito lavorativo il 19% (10 partecipanti) lavora nel pubblico impiego, il 13% (7 partecipanti) lavora nel terzo settore, il 13% (7 partecipanti) lavora nella libera professione e il 55% (29 partecipanti) lavora nel settore privato, di cui 25% (10 partecipanti) nel commercio, 20% (8 partecipanti) nel industria, 23% (9 partecipanti) nei servizi, 13% (5 partecipanti) nel turismo e 20% (8 partecipanti) in altri settori; per quanto riguarda gli anni di servizio nello svolgimento della professione il range va da una settimana a 35 anni.

Dal punto di vista del titolo di studio nel gruppo troviamo il 47% (25 partecipanti) che possiede una laurea, il 36% (19 partecipanti) che possiede un diploma di scuola secondaria di secondo grado, il 9% (5 partecipanti) che possiede un titolo di scuola secondaria di primo grado e l'8% (4 partecipanti) che possiede un titolo di studio diverso da quelli elencati.

3.4 Procedura

Lo strumento utilizzato nel presente studio consiste in un protocollo che prevedeva una parte in cui si chiedevano informazioni personali e una parte di questionari *self report*, redatto con Google Moduli, che veniva fornito al partecipante attraverso un link mandato tramite e-mail o messaggio Whatsapp. Il protocollo è strutturato da otto sezioni per una durata complessiva di 45/60 minuti. Le otto sezioni del questionario sono:

- sezione sulle informazioni di base: questa sezione comprende una parte nel quale vengono chieste alcune informazioni anagrafiche (sesso, età e titolo di studio), una nel quale vengono chieste alcune informazioni riguardanti la professione del partecipante (quale professione svolge, da quanto tempo la svolge, in quale ambito professionale, con quale tipologia contrattuale, in quale settore), una nel quale vengono chieste alcune informazioni relative all'azienda in cui lavora il partecipante (numero di dipendenti a tempo determinato/indeterminato, numero di dipendenti con precedenti penali, numero di dipendenti con una storia di dipendenza da uso di sostanze, numero di dipendenti provenienti da altre nazioni e numero di dipendenti con una storia di disturbo mentale) e una parte facoltativa nel quale viene chiesto al partecipante il nome, il cognome e l'indirizzo e-mail per ricevere una relazione personalizzata relativa ai suoi risultati;
- questionario per indagare l'atteggiamento dei partecipanti, nel quale vengono presentate/i le/i quattro ipotetiche/i colleghe/i con una storia di dipendenza, di immigrazione, di disturbo mentale e di detenzione;
- questionario "Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva?" (Soresi e Nota, 2018)

- l'adattamento italiano del "Career adapt-abilities inventory" (adattamento italiano a cura di Soresi, Nota e Ferrari, 2012);
- questionario "Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro" (Di Maggio, Soresi e Nota, 2018)
- questionario "Satisfaction with Life Scale" (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985)
- questionario "Pensieri sullo sviluppo e l'economia del futuro" (adattamento italiano a cura di Soresi e Nota, 2018)
- questionario "Quanto mi sento cosmopolita?" (Di Maggio, Santilli e Nota, 2018)

3.5 Strumenti

3.5.1 Questionario per indagare gli atteggiamenti

Il primo questionario del protocollo, che viene presentato ai partecipanti successivamente alla parte delle informazioni di base, è stato strutturato facendo riferimento al questionario "*Atteggiamenti verso l'alunno con disabilità*". Ai partecipanti viene presentata una breve descrizione di quattro ipotetiche/i nuove/i colleghe/i che presentano nello specifico le seguenti vulnerabilità: una storia di dipendenza da uso di sostanze, una storia di immigrazione, una storia di problemi psicologici e un'esperienza di detenzione di due anni; ai partecipanti, dopo aver letto la breve descrizione, viene chiesto di esprimere il proprio grado di accordo con dieci item per ognuna delle quattro persone (quindi 40 item totali).

Il questionario per indagare gli atteggiamenti è l'unica parte di tutto il protocollo che differisce sulla base del fatto che si appartenga alla condizione sperimentale o alla condizione di controllo. Infatti, ai partecipanti appartenenti alla condizione sperimentale vengono presentate delle descrizioni positive, caratterizzate da frasi di rinforzo positivo che enfatizzano i punti di forza e le esperienze lavorative precedenti della/del potenziale futura/o collega. La seguente presentazione del candidato che ha avuto l'esperienza di detenzione, funge da esempio di descrizione che è stata utilizzata per il gruppo sperimentale.

"Marco è un ragazzo di 34 anni che ha commesso un reato per cui gli è stata attribuita una pena di due anni. Marco ha scontato la sua pena, e ora è alla ricerca di un impiego. I colleghi e i datori di lavoro del passato hanno affermato di non avere avuto problemi con Marco; hanno affermato anche che arrivava puntuale, era preciso nei compiti che gli venivano affidati e sereno."

Per quanto riguarda la condizione di controllo, ai partecipanti viene presentata una descrizione neutra dell'ipotetica/o nuova/o collega, caratterizzata da una frase che fa riferimento solamente alla sua condizione di vulnerabilità e alla sua situazione riguardante la ricerca di lavoro. Sempre tenendo in considerazione il candidato che ha avuto un'esperienza di detenzione, un esempio di descrizione

utilizzata per la condizione di controllo è:

“Marco è un ragazzo di 34 anni che ha commesso un reato per cui gli è stata attribuita una pena di due anni. Marco ha scontato la sua pena e ora è alla ricerca di un impiego.”

Successivamente alla descrizione della/del candidata/o, il partecipante deve esprimere il suo grado di accordo con dieci item espressi in una scala Likert a 7 punti, nel quale uno rappresenta il massimo disaccordo (“*molto scarse*” o “*per nulla*”), e sette rappresenta il massimo accordo (“*molto adeguate*”, “*molto consistente*” o “*molto*”); in questo modo è possibile rilevare dei potenziali atteggiamenti che i partecipanti manifestano nei confronti della persona presentata nella descrizione, indicando un punteggio da uno a sette, sulla base di quanto si sentono in accordo o meno con l’item; questi item sono i medesimi dieci per ognuno dei quattro candidati e possono essere così strutturati:

“Pensando a Marco, considera che la probabilità che svolga adeguatamente le sue mansioni sia.”

“Pensando a Marco, considera che venga percepito come “una risorsa” nel contesto di lavoro”

Gli indici di coerenza interna di tutte e quattro le sotto-scale è $\alpha = .60$

3.5.2 “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 e Nota, 2018)

Questo questionario è stato strutturato dal laboratorio LaRIOS nell’ambito del progetto “*Stay inclusive, sustainable, curious, cosmopolitan...*”, il quale aveva lo scopo di guidare i partecipanti verso l’individuazione delle preoccupazioni relative ad una serie di scenari futuri che l’ONU considera fondamentali da affrontare per garantire una qualità di vita adeguata alle generazioni future. Questi scenari futuri sono rappresentati dai 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile individuati dalle Nazioni Unite nel contesto dell’Agenda 2030, un programma di azione che si pone di affrontarli e raggiungerli entro il 2030 (Nota, Di Maggio & Santilli, 2019).

Il questionario ha l’obiettivo di stimolare le persone a riflettere su come, ognuno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, possa influenzare la qualità della loro vita, quella delle persone che gli stanno intorno e le loro scelte e azioni professionali. Quindi, può essere utile per indagare quanto una persona è disposta a mettere da parte bisogni individualistici in nome di obiettivi collettivi per il raggiungimento di un futuro migliore e di qualità per tutti. Lo strumento consiste nella presentazione di 17 item che rappresentano i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, al quale il partecipante deve rispondere indicando il suo grado di accordo nei confronti dell’influenza che lo specifico obiettivo rappresentato in un item ha:

- a) nei confronti della qualità della sua vita e di quella delle persone che gli stanno accanto;
- b) nei confronti delle sue scelte e azioni professionali

Quindi il grado di accordo si esprime nei confronti di due aspetti per ognuno degli obiettivi, per un totale di 34 item totali misurati su una scala Likert a 5 punti, dove uno indica il massimo disaccordo e cinque indica il massimo accordo. Un esempio di item utilizzato nel questionario è:

“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.

- Questo (il tema della riduzione delle ingiustizie e della promozione della pace) potrebbe influenzare la qualità della sua vita e l’esistenza di coloro che le vivranno accanto?

- Il tema della riduzione delle ingiustizie e della promozione della pace quanto potrebbe interessare le sue scelte e azioni professionali?”

Questo strumento, attraverso l’analisi fattoriale e confermativa degli item, ci permette di indagare la direzione che i partecipanti vogliono dare alle loro scelte professionali future e l’importanza sulla qualità della vita che possono avere le tematiche come l’inclusione, l’ambiente, l’equità e la salute. L’indice di coerenza interna tra gli item è $\alpha=.95$.

3.5.3 Career adapt-abilities inventory (adattamento italiano a cura di Soresi et al., 2012)

La versione italiana dello strumento viene utilizzata per indagare la capacità con cui le persone abitualmente affrontano i cambiamenti e le transizioni che avvengono nella loro vita, come ad esempio il cambio di professione o la transizione scuola-lavoro. Questo strumento è composto da 24 item, i quali chiedono al partecipante di indicare il grado in cui ritiene di possedere una determinata abilità; il partecipante potrà indicare il grado di sviluppo delle abilità con una scala Likert a 5 punti, dove uno indica *“posseggo molto poco questa capacità”* e cinque indica *“posseggo moltissimo questa capacità”*. Attraverso l’analisi fattoriale degli item del questionario si è rilevato che

l’adattabilità professionale si compone di quattro dimensioni che racchiudono sei item ciascuna:

- Concern (preoccupazione per il futuro): questa dimensione è rappresentata dagli item da uno a sei, e concettualmente consiste nella capacità della persona di mantenere una prospettiva temporale ancorata alla speranza e all’ottimismo, quindi prendersi cura del proprio futuro e avere fiducia nella propria capacità di svilupparlo nel modo in cui si desidera. Un esempio di item che troviamo in questa dimensione è: *“Diventare consapevole delle scelte formative e professionali che devo fare”*.

L’indice di coerenza interna della dimensione *concern* è risultato $\alpha = .87$;

- Control (senso di controllo): questa dimensione serve per misurare il grado di consapevolezza che una persona ha riguardo l’importanza di sapersi adattare alle necessità dei diversi contesti di vita grazie alle strategie di autoregolazione e di essere in grado di esercitare un certo controllo su di essi. Questa dimensione è rappresentata dagli item da sette a dodici, i quali hanno un indice di coerenza interna di $\alpha = .79$. Un esempio di item che troviamo in questa dimensione è *“Assumermi la*

responsabilità delle mie azioni”;

- Curiosity (curiosità): questa dimensione si propone di indagare il desiderio di una persona di conoscere i Sé possibili e le opportunità sociali che gli permettono di aumentare i comportamenti esplorativi della persona. L'indice di coerenza interna tra gli item di questa dimensione è $\alpha = .78$. Un esempio di item che si trova in questa dimensione è “*Cercare opportunità che mi aiutino a crescere come persona*”; gli item di questa dimensione sono quelli da tredici a diciotto;
- Confidence (fiducia): questa dimensione serve ad indagare quanto la persona è disposta a darsi da fare per il raggiungimento dei propri obiettivi e la realizzazione delle proprie aspirazioni, nonostante gli ostacoli che gli si presentano davanti. Questa dimensione è compresa negli ultimi sei item del questionario, i quali hanno un indice di coerenza interna di $\alpha = .87$. Un esempio di item che troviamo in questa dimensione è “*Essere competente nelle attività che devo fare*”;
- Career adaptability: fa riferimento ad un punteggio globale di career adaptability dei partecipanti. L'indice di coerenza interna è $\alpha = .92$.

3.5.4 Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro (Di Maggio, Soresi e Nota, 2018)

Questo strumento viene utilizzato per indagare la capacità di una persona di ragionare e riflettere in modo costruttivo riguardo al futuro; in questo senso, permette di comprendere la propensione alla riflessività, alla saggezza e la capacità di pensiero critico di una persona al fine di elaborare delle scelte, delle soluzioni o delle idee che possono portare a conseguenze o effetti positive sia per il suo futuro, sia per quello delle persone che gli stanno intorno. La riflessività nei confronti del futuro permette alla persona di avere l'abilità di saper interpretare gli scenari possibili futuri in modo appropriato, di saper prendere delle scelte ponderate e di riuscire a costruire delle previsioni per il futuro nonostante l'imprevedibilità che caratterizza i contesti e gli eventi. Il questionario è composto da 30 item nel quale sono contenute delle affermazioni che si riferiscono a specifici modi di riflettere sul futuro, e il partecipante deve indicare quanto, ognuna di esse, rispecchia il suo modo di agire o di pensare; la modalità di risposta è espressa su una scala Likert a 5 punti, dove uno indica che la frase descrive molto poco il suo modo di agire o pensare, e cinque indica che la frase è perfettamente in linea con il suo modo di agire o pensare. L'analisi fattoriale degli item ha fatto emergere due principali dimensioni:

- Riflessività Individuale ($\alpha = .92$): consiste nella capacità di riflettere riguardo alle proprie idee e ai propri comportamenti e nei confronti del futuro e dei possibili scenari che si possono verificare; questa dimensione implica la capacità di ragionare in modo critico sui problemi e gli scenari futuri senza lanciarsi in conclusioni affrettate e superficiali. Un esempio di item per questa dimensione è

“Penso su molto alle cose perché so che raramente la prima impressione è quella giusta”;

- Riflessività Sociale ($\alpha = .93$): consiste nella capacità di tenere in considerazione e riflettere sugli eventi anche “attraverso il punto di vista di altri”, nonostante esso possa differire molto dal proprio; questa capacità implica l’analisi e la ricerca di informazioni relative a idee, comportamenti, sentimenti, opinioni, umori, credenze, vissuti... degli altri, che permettono anche di ridimensionare l’effetto che pregiudizi e stereotipi possono avere nei loro confronti. Un esempio di item di questa dimensione è *“Cerco di mettermi spesso nei panni degli altri per comprendere meglio ciò che provano”*.

3.5.5 Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985)

La scala viene utilizzata per indagare il livello globale di soddisfazione di vita che i partecipanti percepiscono. Questo strumento è costituito da cinque item a cui i partecipanti esprimono il loro accordo, attraverso una scala Likert a 7 punti, dove uno indica il massimo disaccordo con l’item ed è rappresentato da *“completamente in disaccordo”*, e sette indica il massimo accordo ed è rappresentato da *“completamente d’accordo”*. I punteggi possono essere sommati per ottenere il punteggio complessivo della dimensione “Soddisfazione di vita”; il punteggio ha un range che va da 5 a 35 dove:

- 20 rappresenta il punteggio neutro della scala,
- un punteggio compreso tra cinque e nove, indica che il partecipante è estremamente insoddisfatto della sua vita;
- un punteggio compreso tra 15 e 19 indica una leggera insoddisfazione;
- un punteggio compreso tra 21 e 25 indica una leggera soddisfazione;
- un punteggio compreso tra 31 e 35 indica che il partecipante è estremamente soddisfatto della sua vita.

Questo strumento può essere utilizzato su un range molto ampio di gruppi sociali e di età. Alcuni esempi di item che troviamo in questa scala sono *“Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita”* *“Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita”*.

L’indice di coerenza interna tra gli item è $\alpha=.87$.

3.5.6 Pensieri sullo sviluppo e l’economia del futuro (adattamento italiano a cura di Soresi e Nota, 2018)

Lo strumento introduce la questione del contesto socioeconomico, riguardante i cambiamenti del mercato del lavoro e dell’economia che influenzeranno la realizzazione professionale e il benessere delle persone nel futuro. La descrizione introduttiva fa riferimento all’esistenza di diversi modelli di sviluppo economico, alcuni più in sintonia con una visione neoliberista, la quale mette da parte le

questioni etiche e i costi sociali in favore di una deregolamentazione dei mercati e una privatizzazione dei servizi, e alcuni più in sintonia con una concezione economica più equa e solidale, orientata alla tutela del lavoro, dell'ambiente e dei diritti. Il questionario si compone di 14 item e ha l'obiettivo di stimolare i partecipanti a riflettere sullo sviluppo economico futuro, esprimendo il loro grado di accordo con una serie di affermazioni che fanno riferimento ad alcuni modi di intendere i cambiamenti futuri del mondo economico e sociale, coerenti sia con la visione neoliberista, sia con quella etico sociale. I partecipanti devono rispondere su una scala Likert a 5 punti, dove uno sta a indicare che la persona considera quel modo di pensare completamente inappropriato per il suo futuro e per la sua realizzazione professionale, e cinque sta a indicare che la persona trova quel modo di pensare molto appropriato per il suo futuro e per la sua realizzazione professionale.

Dall'analisi fattoriale degli item sono state identificate due principali dimensioni indagate dal questionario:

- tendenza ad una visione economica neoliberale ($\alpha = .64$): cioè considerare importante lo sviluppo individuale delle persone e delle loro competenze per poter essere competitivi sul mercato del lavoro, cogliendo le opportunità che la società mette a disposizione di tutti, senza grandi investimenti sugli aiuti sociali. Un esempio di item che indaga questa tendenza è *“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”*;
- tendenza ad una visione economica etico sociale ($\alpha = .65$): consiste nel considerare, comunque, la possibilità di sviluppo individuale dell'individuo, ma con lo Stato che si propone come protettore sociale nel regolamentare il mercato e nel supportare le persone che hanno difficoltà nel cogliere le opportunità come tutte le altre persone, in quanto partono da evidenti condizioni iniziali di svantaggio. Un esempio di item che indaga questa dimensione è *“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”*.

3.5.7 Quanto mi sento cosmopolita? (Di Maggio, Santilli e Nota, 2018)

L'ultimo strumento del protocollo compilato dai partecipanti introduce il concetto di cosmopolitismo, cioè la tendenza a uscire dai confini della propria nazione per andare ad analizzare i contesti e i fenomeni sociali che stanno fuori dalla propria comunità e a sviluppare progetti di vita caratterizzati da multiculturalità e apertura verso l'esterno (Hannerz, 2004). La descrizione introduttiva del questionario fa riferimento al fatto che il mercato del lavoro e, più generalmente, le comunità, in futuro saranno sempre più multiculturali, e questo richiederà che le persone adottino

sempre più una visione cosmopolita per interagire con le altre persone in modo appropriato, tenendo in considerazione le differenze etniche, religiose o culturali.

In ragione dell'importanza attribuita alla dimensione del cosmopolitismo, Di Maggio e colleghi (2018) hanno strutturato questo strumento, che permette di indagare quanto una persona agisce in modo cosmopolita e percepisce le differenze culturali religiose o etniche come delle risorse per lo sviluppo; il questionario è composto da 16 item che contengono delle frasi riferite al cosmopolitismo, a cui il partecipante deve rispondere indicando quanto descrivono il suo modo di pensare o di agire. Il partecipante può esprimere le sue risposte utilizzando una scala Likert a 5 punti, dove uno indica “*Descrive molto poco il mio modo di pensare e comportarmi*” e cinque indica “*Descrive moltissimo il mio modo di pensare e comportarmi*”. L'analisi fattoriale degli item dello strumento permette di identificare quattro dimensioni principali:

- la propensione a stabilire contatti ($\alpha = .90$): consiste nella tendenza a stabilire delle interazioni con persone provenienti da altri paesi, al fine di costruire una rete sociale eterogenea attraverso processi di scambio, collaborazione e condivisione. Questa dimensione viene misurata da quattro item tra cui “*Circondarmi di persone che hanno interessi e gusti diversi dai miei*”;

- la propensione a dare valore a culture diverse ($\alpha = .92$): consiste nella tendenza ad esplorare le culture diverse dalla propria cercando di conoscere tradizioni, valori, principi, concezioni religiose, stili di vita o punti di vista nelle diverse parti del mondo. Questa dimensione si misura con quattro item come “*Trovare piacere nel coltivare le mie tradizioni e nel sentirmi contemporaneamente attratto/a da quelle altrui*”;

- la propensione a valorizzare la biodiversità ($\alpha = .91$): consiste nella tendenza a enfatizzare l'importanza di difendere l'eterogeneità dei diversi ambienti sociali e naturali del pianeta e uno sviluppo sostenibile che si prenda cura di essi senza comprometterli. Questa dimensione è misurata da quattro item tra cui “*Attuare azioni in difesa della bio-diversità anche se questo può significare rinunciare a qualcosa*”;

- la propensione a considerare sia “il locale” che “il globale” ($\alpha = .90$): consiste nella capacità di considerare da un lato la specificità delle comunità locali e l'influenza che le politiche nazionali e internazionali possono avere su di esse e sulla propria vita in quel contesto, e dall'altro lato le caratteristiche dei contesti ampi che si trovano al di fuori dei confini della propria nazione. Questa dimensione è misurata da quattro item come “*Trovare piacere nel sentirmi cittadino/a della mia città e contemporaneamente cittadino/a del mondo*”.

3.6 Risultati

3.6.1 Analisi preliminari: le correlazioni

Al fine di verificare se vi fossero relazioni tra le variabili considerate nello studio, è stata svolta un'analisi preliminare delle correlazioni. La matrice correlazionale (Tabella 1) che emerge dall'analisi preliminare, ci ha permesso di identificare alcune correlazioni positive e statisticamente significative tra le variabili. In primo luogo, le analisi hanno evidenziato correlazioni significative tra tutte le dimensioni dell'atteggiamento a differenza delle dimensioni "Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza" e "Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale" che non correlano in modo significativo tra di loro ($r = .176$). Sempre in merito all'atteggiamento, si è riscontrato che le dimensioni dell'atteggiamento correlano tutte in modo significativo anche con la dimensione "Riflessività Individuale", a differenza della dimensione "Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale" ($r = .189$), la quale correla in modo significativo con la dimensione del cosmopolitismo "Propensione a valorizzare la biodiversità" ($r = .289$). Infine, la dimensione "Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione" ha una correlazione significativa con la dimensione del cosmopolitismo "Propensione a stabilire contatti" ($r = .265$).

Altre correlazioni significative si evidenziano per le dimensioni dell'importanza attribuita agli obiettivi ONU; nello specifico, entrambe le dimensioni di "Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita" e "Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali" correlano in modo significativo con una delle dimensioni del cosmopolitismo, cioè "Propensione a valorizzare la biodiversità" (rispettivamente $r = .282$ e $r = .311$); inoltre, entrambe le dimensioni correlano in modo significativo con la dimensione "Tendenza ad una visione economica etico sociale" ("Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita": $r = .380$; "Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali": $r = .456$).

Per quanto riguarda le dimensioni della career adaptability, le analisi evidenziano che c'è una correlazione significativa con le dimensioni "Riflessività Individuale" e "Riflessività Sociale" per quanto riguarda le dimensioni "Concern" (rispettivamente $r = .356$ e $r = .369$), "Curiosity" (rispettivamente $r = .643$ e $r = .591$), "Confidence" (rispettivamente $r = .431$ e $r = .313$) e per il punteggio globale "Career Adaptability" (rispettivamente $r = .498$ e $r = .407$), ma non per la dimensione "Control" (rispettivamente $r = .197$ e $r = .111$). La dimensione "Curiosity" ha una correlazione significativa con la dimensione "Tendenza ad una visione economica etico sociale" ($r = .279$) e, insieme al punteggio globale "Career Adaptability", correlano in modo significativo anche con tutte e quattro le dimensioni del cosmopolitismo. Infine, possiamo osservare che c'è una correlazione significativa con la dimensione "Soddisfazione di vita", sia per le quattro dimensioni "Concern" ($r = .396$), "Control" ($r = .281$), "Curiosity" ($r = .363$) e "Confidence" ($r = .296$), sia per il punteggio globale "Career Adaptability" ($r = .415$).

Riguardo le dimensioni della riflessività dalle analisi emerge una correlazione significativa tra la dimensione della “Riflessività Individuale” e quella della “Riflessività Sociale” ($r = .776$). Queste due dimensioni hanno una correlazione significativa anche con la dimensione “Tendenza ad una visione economica etico sociale” (“Riflessività Individuale”: $r = .290$; “Riflessività Sociale”: $r = .293$). La “Riflessività Individuale” e la “Riflessività Sociale”, assieme anche alla “Tendenza ad una visione economica etico sociale”, hanno una correlazione significativa con tutte le dimensioni del cosmopolitismo tranne per quanto riguarda la dimensione “Propensione a considerare sia “il locale” che “il globale”” (“Riflessività Individuale”: $r = .238$; “Riflessività Sociale”: $r = .209$, “Tendenza ad una visione economica etico sociale”: $r = .12$).

Infine, si è rilevata una correlazione significativa della dimensione del cosmopolitismo “Propensione a valorizzare la biodiversità” con la dimensione “Concern” ($r = .276$) e una correlazione significativa della dimensione “Confidence” con tutte le variabili del cosmopolitismo, tranne che per la dimensione “Propensione a stabilire contatti” ($r = .217$).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	,686**	0,176	,493**	,234*	0,092	0,006	0,035	,249*	0,114	0,119	,304**	,233*	0,031	0,139	0,022	0,179	0,123	0,129	,221*
2		1	,318**	,547**	,264**	-0,017	0,023	0,083	,257**	0,085	0,134	,252**	0,159	0,107	0,139	-0,061	,197*	0,121	,207*	,231*
3			1	,369**	0,073	0,083	0,096	-0,085	0,051	-0,035	0,014	0,189	,232*	0,118	-0,161	-0,022	0,168	0,169	,289**	0,152
4				1	,258**	,240*	0,102	0,067	,313**	0,188	,202*	,277**	0,174	0,139	0,052	0,002	,265**	0,115	0,119	,222*
5					1	,535**	0,049	-0,101	0,096	-0,065	-0,003	0,108	0,072	,380**	-0,154	-0,079	0,19	0,145	,282**	0,137
6						1	0,023	-0,014	0,151	0,067	0,068	0,177	0,181	,456**	-,203*	0,137	,231*	,227*	,311**	0,141
7							1	,314**	,512**	,554**	,754**	,356**	,369**	0,183	0,058	,396**	0,16	0,136	,276**	,238*
8								1	,544**	,658**	,760**	,197*	0,111	0,163	,194*	,281**	0,119	0,165	0,153	,205*
9									1	,741**	,851**	,643**	,521**	,279**	0,074	,363**	,343**	,400**	,450**	,374**
10										1	,895**	,431**	,313**	0,148	,223*	,296**	,217*	,277**	,275**	,313**
11											1	,498**	,407**	,238*	0,164	,415**	,256**	,295**	,355**	,345**
12												1	,776**	,290**	-0,033	0,191	,331**	,333**	,357**	,238*
13													1	,293**	-0,111	,244*	,328**	,341**	,369**	,209*
14														1	-0,125	,227*	,278**	,352**	,429**	0,12
15															1	-0,09	-0,069	-0,108	-0,152	0,1
16																1	0,17	,228*	0,165	0,049
17																	1	,849**	,723**	,688**
18																		1	,771**	,687**
19																			1	,637**
20																				1

Tabella 1. Matrice correlazionale delle variabili

Legenda:

1. Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza; 2. Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di immigrazione; 3. Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale; 4. Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione; 5. Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita; 6. Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali; 7. Concern; 8. Control; 9. Curiosity; 10. Confidence; 11. Career Adaptability; 12. Riflessività Individuale; 13. Riflessività Sociale; 14. Tendenza ad una visione

economica etico sociale; 15. Tendenza ad una visione economica neoliberale; 16. Soddisfazione di vita; 17. Propensione a stabilire contatti; 18. Propensione a dare valore a culture diverse; 19. Propensione a valorizzare la biodiversità; 20. Propensione a considerare sia “il locale” che “il globale”.

3.6.2 Analisi preliminari: differenze di genere

Al fine di verificare se vi fossero delle differenze di genere significative nel campione, è stata condotta una serie di t test nelle variabili indagate (atteggiamenti verso colleghe/i con vulnerabilità, career adaptability, cosmopolitismo, tendenza ad una visione economica etico sociale vs neoliberale, soddisfazione di vita e importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita di tutti e sulle proprie scelte professionali). Dalle analisi sono emerse due differenze di genere significative:

- “Control”: $t(102) = 2,364$; $p = .020$;

- “Tendenza ad una visione economica neoliberale”: $t(102) = 2,364$; $p = .004$.

Nello specifico, gli uomini mediamente hanno un valore significativamente più alto rispetto alle donne riguardo alle dimensioni “Control” e “Tendenza ad una visione economica neoliberale”.

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

	Genere maschile		Genere femminile	
	M	DS	M	DS
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza	44,14	4,985	43,51	4,22
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di migrazione	44,29	4,19	43,56	4,70
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale	41,33	5,35	41,42	4,78
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione	43,46	4,92	42,31	4,84
Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita	68,60	11,11	70,60	13,22
Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali	64,13	11,82	68,13	13,55
Concern	23,10	4,76	22,47	4,90
Control	24,94	4,00	23,04	4,14
Curiosity	24,56	4,15	23,67	4,11
Confidence	25,77	3,77	24,56	3,88
Career Adaptability	98,38	13,78	93,75	13,61
Riflessività Individuale	30,46	4,76	31,00	4,62

Riflessività Sociale	23,35	4,14	23,29	3,75
Tendenza ad una visione economica etico sociale	23,25	4,38	24,27	4,29
Tendenza ad una visione economica neoliberale	29,81	5,59	26,49	5,92
Soddisfazione di vita	21,54	5,73	21,22	6,65
Propensione a stabilire contatti	15,27	3,27	15,76	3,17
Propensione a dare valore a culture diverse	16,06	3,01	16,56	3,18
Propensione a valorizzare la biodiversità	15,83	3,06	16,42	2,81
Propensione a considerare sia “il locale” che “il globale”	15,04	3,29	14,89	3,10

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

3.6.3 Differenze tra lavoratori con alta e bassa career adaptability

Al fine di verificare se vi fossero differenze tra lavoratori con alta e bassa career adaptability, è stata svolta un’analisi per quanto riguarda tutte le variabili (atteggiamenti verso colleghe/i con vulnerabilità, cosmopolitismo, tendenza ad una visione economica etico sociale vs neoliberale, soddisfazione di vita e importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita di tutti e sulle proprie scelte professionali), in funzione del livello di career adaptability. Dall’analisi sono emerse le seguenti differenze significative:

- “Riflessività Individuale”: $t(102) = 4,563$; $p < .001$;
- “Riflessività Sociale”: $t(102) = 2,909$; $p = .002$;
- “Soddisfazione di vita”: $t(102) = 3,655$; $p < .002$;
- “Propensione a stabilire contatti”: $t(102) = 2,112$; $p = .019$;
- “Propensione a dare valore a culture diverse”: $t(102) = 2,222$; $p = .014$;
- “Propensione a valorizzare la biodiversità”: $t(102) = 3,062$; $p = .001$;
- “Propensione a considerare sia “il locale” che “il globale””: $t(102) = 3,34$; $p < .001$.

Nello specifico, i partecipanti che presentano mediamente livelli più alti di career adaptability hanno un punteggio significativamente più elevato nelle due dimensioni della riflessività, nelle quattro dimensioni del cosmopolitismo e nella “Soddisfazione di vita”. Nella Tabella 3 sono riportate i punteggi medi e le deviazioni standard relative al livello di career adaptability di tutte le dimensioni.

Alta career adaptability		Bassa career adaptability	
M	DS	M	DS

Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza	44,5	5,01	43,08	3,94
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di migrazione	44,63	4,96	43,2	3,75
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale	41,13	4,92	41,78	5,21
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione	43,57	4,80	41,92	4,93
Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita	69,02	13,38	70,26	10,92
Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali	67,5	13,70	65,04	11,79
Riflessività Individuale	32,57	4,14	28,76	4,38
Riflessività Sociale	24,33	3,58	22,18	3,97
Tendenza ad una visione economica etico sociale	24,52	3,70	23,04	4,83
Tendenza ad una visione economica neoliberale	28,65	6,73	27,22	5,06
Soddisfazione di vita	23,37	5,92	19,18	5,75
Propensione a stabilire contatti	16,19	3,13	14,88	3,17
Propensione a dare valore a culture diverse	16,98	2,85	15,66	3,21
Propensione a valorizzare la biodiversità	16,96	2,34	15,28	3,23
Propensione a considerare sia “il locale” che “il globale”	15,94	2,81	13,96	3,24

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

3.6.4 L'analisi delle differenze tra le vulnerabilità

Al fine di verificare se vi fossero differenze significative riguardanti la tipologia di vulnerabilità che caratterizza l'ipotetica/o collega presentata/o (persona con una storia di dipendenza, di detenzione, di disturbo mentale o di immigrazione) è stata condotta un'ANOVA a misure ripetute con un fattore *within-group* (tipologia di vulnerabilità). L'analisi ci ha permesso di verificare la presenza di una differenza significativa per quanto riguarda l'Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale rispetto alle altre dimensioni dell'atteggiamento ($F(1, 104) = 11,286; p < .001$). Nello specifico, il campione totale mostra un atteggiamento meno positivo nei confronti

dell'ipotetica/o collega con disturbo mentale rispetto alle altre tipologie di vulnerabilità. Nella tabella 4 sono riportati le medie e le deviazioni standard relative al risultato totale del campione per ognuna delle quattro dimensioni.

3.6.5 L'analisi delle differenze negli atteggiamenti

Al fine di verificare se vi fossero delle differenze significative tra il gruppo sperimentale e il gruppo di controllo sugli atteggiamenti nei confronti delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità (persona con una storia di dipendenza, di detenzione, di disturbo mentale o di immigrazione), è stata condotta una serie di t test. Dall'analisi si può osservare che è presente una differenza significativa tra i due gruppi relativa all'atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione ($t(102) = 10,845; p = .001$); nello specifico, il gruppo sperimentale mostrava mediamente un atteggiamento più positivo del gruppo di controllo nei confronti del/della collega con storia di detenzione. Nella tabella 4 sono riportati i punteggi medi e le deviazioni standard relative agli atteggiamenti dei due gruppi.

	Gruppo sperimentale		Gruppo di controllo		Totale campione	
	M	DS	M	DS	M	DS
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza	44,35	4,16	43,30	4,90	43,82	4,56
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di migrazione	44,33	4,59	43,57	4,33	43,94	4,46
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale	42,04	4,52	40,87	5,49	41,44	5,05
Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione	43,63	4,02	41,96	5,55	42,78	4,91

Tabella 4. Punteggi medi (M) e deviazioni standard (DS) relativi agli atteggiamenti del gruppo sperimentale e del gruppo di controllo

3.6.6 L'effetto della riflessività individuale sugli atteggiamenti

Al fine di verificare un possibile effetto significativo della riflessività individuale sugli atteggiamenti nei confronti delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità (persona con una storia di dipendenza, di detenzione, di disturbo mentale o di immigrazione), è stata condotta un'analisi di regressione lineare. Il modello di regressione ci mostra che la riflessività individuale ha un effetto significativo sugli atteggiamenti ($F(1,103) = 13,233; p < .001$); nello specifico, la riflessività individuale spiega circa il 34% della varianza degli atteggiamenti. La tabella 5 riporta i

risultati del modello di regressione.

B	Beta	DSE	F	P value
1,04	.34	0,29	13,233	< .001

Tabella 5. Matrice dei risultati del modello di regressione

3.7 Discussione dei risultati

Viste le numerose sfide che la società sta affrontando negli ultimi decenni, costruire contesti sociali inclusivi basati sul reciproco sostegno può essere un aspetto importante per garantire il benessere di tutti gli individui (Santilli et al., 2023). Negli ultimi anni, molti studi hanno enfatizzato i benefici sociali e organizzativi che derivano dalla creazione di ambienti di lavoro inclusivi che riconoscono l'eterogeneità della popolazione e garantiscono la rappresentatività delle persone in situazioni di vulnerabilità (Nishii, 2013, Callens & Meuleman, 2017, Thomas, Ochrach, Phillips & Tansey, 2021). Il presente studio si propone di approfondire gli atteggiamenti di un gruppo di lavoratori nei confronti dell'inclusione lavorativa delle persone con vulnerabilità, i quali possono essere un'importante informazione al fine di comprendere le tendenze stigmatizzanti dei lavoratori nei confronti di queste persone, al fine di garantirgli la possibilità di partecipare alla vita lavorativa come tutte le altre persone. Oltre agli atteggiamenti, sono state indagate le differenze presenti tra i partecipanti rispetto ad alcune variabili, e in che modo queste agiscono tra di loro e influenzano gli atteggiamenti dei partecipanti.

In primo luogo, abbiamo ipotizzato che si sarebbero verificate delle differenze significative, tra i lavoratori con alta e bassa career adaptability, riguardo alle dimensioni Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di dipendenza, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di immigrazione, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di disturbo mentale, Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione, Importanza degli obiettivi ONU nei confronti della qualità della vita, Importanza degli obiettivi ONU nei confronti delle scelte professionali, Riflessività individuale, Riflessività Sociale, Tendenza ad una visione economica etico sociale, Tendenza ad una visione economica neoliberale, Soddisfazione di vita, Propensione a stabilire contatti, Propensione a dare valore a culture diverse, Propensione a valorizzare la biodiversità e Propensione a considerare sia "il locale" che "il globale"; questa ipotesi ha trovato parziale verifica dalle analisi.

Innanzitutto non è stata trovata una differenza significativa tra basso e alto livello di career adaptability nelle dimensioni della tendenza alla visione economica etico sociale delle persone, nonostante sia stata verificata, in accordo con la letteratura (Santilli et al., 2023, Zammitti, Valbusa, Santilli, Ginevra, Soresi & Nota, 2023), una correlazione significativa tra la Tendenza alla visione

economica etico sociale e la dimensione Curiosity della career adaptability, lasciando intendere che avere la tendenza a una visione economica etico sociale può essere associata a una maggior curiosità nei confronti dei percorsi lavorativi non convenzionali, oltre a quelli classici offerti dal mercato del lavoro; questo però potrebbe implicare che la relazione tra la Tendenza a una visione economica etico sociale e la career adaptability riguardi nello specifico solo quella dimensione, oppure che ci sia un altro tipo di relazione con altri aspetti del costrutto o con il costrutto di career adaptability nel suo complesso. La differenza tra alta e bassa career adaptability non si è verificata nemmeno per la Tendenza ad una visione economica neoliberale, la quale non correla in modo significativo con nessuna delle dimensioni della career adaptability e nemmeno con il costrutto; questo risultato potrebbe dipendere dal fatto che le persone con una visione economica neoliberale, quindi più conservatrice e giustificativa del sistema, sono caratterizzati da una minor flessibilità cognitiva (Zmigrod, Rentfrow & Robbins, 2018), la quale li porta ad essere meno propensi a percorsi lavorativi non convenzionali; inoltre, la career adaptability correla in modo significativo con il lavoro dignitoso, il quale è un costrutto che implica un sentimento di giustizia sociale e di interesse verso il prossimo nelle persone (Duffy, Kim, Allan & Prieto, 2020), motivo per cui potrebbe non essere in linea con chi, invece, ha la tendenza a una visione economica neoliberale e individualista, la quale è associata significativamente all'esclusione sociale dei gruppi svantaggiati e all'indifferenza nei confronti della riduzione delle disuguaglianze (Bettache, Chiu & Beattie, 2020). Un altro risultato relativo alla career adaptability riguarda la Soddisfazione di vita; nello specifico, è stata trovata una relazione significativa tra alti livelli di career adaptability relativa alla dimensione della Soddisfazione di vita, risultato in linea con la letteratura, nel quale è riscontrata una relazione sia diretta che indiretta (Johnston, 2018, Ginevra, Magnano, Lodi, Annovazzi, Camussi, Patrizi & Nota, 2018 Zeng, He, Li, Liang, Zhang, Yi & Quan, 2022, Korkmaz, 2023).

Riguardo la riflessività, nel presente studio è stata riscontrata una differenza significativa tra alta e bassa career adaptability riguardo entrambe le dimensioni della riflessività; essa è considerata una capacità che permette alla persona di compiere le azioni necessarie alla gestione adeguata e proattiva dei progetti di lavoro attuali e futuri (Argyropoulou, 2022); questa capacità permette agli individui di adattarsi in modo consapevole e intenzionale ad una serie di situazioni e cambiamenti, anche lavorativi, tenendo in considerazione se stessi e l'ambiente che li circonda (Rossier, Maggiori, Zimmermann, 2015); il risultato riscontrato nello studio è in linea con i risultati di Argyropoulou (2022), il quale identifica un'associazione significativa tra la riflessività e la gestione sostenibile della carriera (costrutto che tra le dimensioni comprende l'adattabilità di carriera), sostenendo che lo sviluppo della riflessività nella gestione della carriera può aiutare le persone ad adattarsi meglio ai cambiamenti nella vita professionale. Anche Malekiha & Aslani (2023) hanno

osservato un'associazione significativa tra le dimensioni della career adaptability e la riflessività, suggerendo che alti livelli di entrambe le dimensioni permettano alle persone di avere un migliore livello di sviluppo di carriera sostenibile.

Infine, è stata osservata una differenza significativa tra alta e bassa career adaptability rispetto alle dimensioni del cosmopolitismo, che è un costrutto importante nel paradigma del Life Design, in quanto il suo coinvolgimento nella progettazione di carriera potrebbe aiutare le persone ad avere un atteggiamento più aperto nei confronti del mondo e ad essere più propensi a avere contatti con persone di culture diverse, migliorando la propria soddisfazione professionale e aprendosi più possibilità in ottica di progettazione futura (Di Maggio, Santilli, Ginevra & Nota, 2021). Il risultato di questo studio è coerente con quello trovato da Di Maggio e colleghi (2021) in cui viene osservato che i partecipanti con maggiori livelli di cosmopolitismo avevano alti livelli delle dimensioni Curiosity e Confidence della career adaptability, suggerendo che le persone con alti livelli di cosmopolitismo sono più curiose nel cercare opportunità professionali in diverse parti del mondo, e quindi aprendosi più possibilità di carriera.

La seconda ipotesi riguardava l'aspettativa di trovare delle differenze significative rispetto all'atteggiamento tra le diverse tipologie di vulnerabilità; questa ipotesi è stata confermata dalle analisi, le quali ci hanno permesso di osservare che l'atteggiamento nei confronti dell'ipotetica/o collega con un disturbo mentale è più negativo rispetto a quello nei confronti delle altre vulnerabilità; questo risultato conferma i risultati di Ren e colleghi (2009), Nota e colleghi (2014) e Santilli e colleghi (2023) rispetto al fatto che la malattia mentale è percepita in modo più negativo non solo rispetto ad altre tipologie di disabilità, ma anche rispetto ad altre tipologie di vulnerabilità. Per quanto riguarda la terza ipotesi, ci si aspettava che ai partecipanti ai quali venivano presentate le descrizioni positive delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità, mostravano atteggiamenti più positivi rispetto ai partecipanti ai quali venivano presentate le descrizioni neutre delle/degli ipotetiche/i colleghe/i con vulnerabilità; questo risultato è stato riscontrato per tutte e quattro le categorie di vulnerabilità considerate nello studio, in quanto, l'atteggiamento del gruppo sperimentale è risultato mediamente più positivo rispetto a quello del gruppo di controllo; nello specifico, il gruppo di controllo mostra una differenza significativa dal gruppo sperimentale in relazione alla dimensione dell'Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione; il primo risultato è in linea con la letteratura, la quale mostra che una presentazione positiva può influenzare l'atteggiamento dei colleghi e dei datori di lavoro nei confronti delle persone con disabilità (Ren et al., 2008, Nota et al., 2014, Santilli et al., 2023); questa letteratura ci offre una possibile chiave di lettura riguardo all'efficacia di una descrizione positiva per favorire atteggiamenti più positivi nei confronti delle persone in situazioni di vulnerabilità, nonostante si sia

concentrata sull'analisi degli atteggiamenti nei confronti della disabilità e non nei confronti delle vulnerabilità trattate nel nostro studio; la significativa differenza che il gruppo di controllo ha mostrato rispetto al gruppo sperimentale nella dimensione dell' Atteggiamento nei confronti del/della collega con storia di detenzione, è coerente con la letteratura, la quale suggerisce che le persone che hanno avuto una storia di detenzione subiscono enormi svantaggi al momento del reinserimento nella comunità, come disoccupazione, povertà e altre disuguaglianze sociali, a causa dell'elevato stigma presente nei loro confronti, che le porta ad essere considerate pericolose o disoneste (Feingold, 2021).

L'ultima ipotesi dello studio indicava la Riflessività individuale quale possibile predittore negli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti delle persone con vulnerabilità; questa ipotesi è stata confermata dai risultati, dal quale è emerso che la Riflessività individuale da sola spiega il 34% della varianza degli atteggiamenti considerati nel complesso; in letteratura possiamo osservare che la Riflessività individuale è una dimensione che permette alle persone di ridurre al minimo i pregiudizi attraverso l'acquisizione di una maggior consapevolezza del proprio pensiero (Murray-García, Harrell, García, Gizzi & Simms-Mackey, 2005) e di interrogarsi maggiormente e a riconoscere la complessità delle cose, denotando una maggior flessibilità cognitiva (Chick, Karis & Kernahan, 2009), la quale presenza a bassi livelli, è associata ad una visione ideologica più conservatrice e meno sensibile rispetto alle tematiche di giustizia sociale (Zmigrod et al., 2018, Bettache et al., 2020). Questi risultati potrebbero suggerirci che avere una minor Riflessività individuale porta le persone ad essere meno flessibili a livello cognitivo e ad avere un atteggiamento più restio nei confronti dell'ipotetica accettazione sul luogo di lavoro delle persone in condizioni di vulnerabilità.

3.8 Limiti

Lo studio presentato ci ha permesso di trovare dei risultati interessanti, ma presenta alcuni limiti che riguardano aspetti del disegno di ricerca e del campione.

Per quanto riguarda i limiti associati al campione, in primo luogo si può affermare che il campione dovrebbe avere una numerosità maggiore per permetterci una generalizzazione dei risultati; inoltre, il campione presenta diverse tipologie di lavoratori che operano in ambiti e settori differenti, e potrebbe essere interessante fare degli studi con gruppi specifici differenziati su queste variabili per comprendere se ci sono delle differenze di atteggiamento tra i lavoratori di settori o ambiti diversi o con diverse tipologie contrattuali. In secondo luogo, il campione è stato suddiviso in due gruppi di partecipanti che non sono omogenei tra di loro per quanto riguarda alcune caratteristiche demografiche, quali il tipo di contratto e l'ambito lavorativo associati alla professione che svolgono, e questo potrebbe causare una componente di disturbo per i risultati emersi; inoltre, il

campionamento dei partecipanti è stato svolto in modo arbitrario; nello specifico, la scelta del questionario da far compilare ad ogni partecipante era a discrezione del somministratore e non è stato utilizzato un sistema di campionamento che permettesse una randomizzazione casuale dei partecipanti.

Per quanto riguarda i limiti associati al disegno di ricerca, il protocollo somministrato è composto esclusivamente da questionari *self report* nei quali potrebbe risultare esplicito l'obiettivo; nello specifico, i partecipanti nel rispondere potrebbero aver subito l'effetto della desiderabilità sociale, e questo potrebbe averli portati a dare risposte socialmente più accettate rispetto a quelle che avrebbero dato realmente. Inoltre, lo studio, come altri precedentemente (Ren et al., 2008, Nota et al., 2014), tiene in considerazione delle cosiddette "persone di carta" per le presentazioni delle/degli ipotetiche/i colleghe/i, cioè delle descrizioni di persone che non esistono veramente; le persone potrebbero reagire in modo diverso a delle persone reali, dal momento che è più naturale e realistico valutare una persona reale con una vulnerabilità invece che una persona inesistente. Infine, lo studio è principalmente correlazionale, quindi non ci permette di effettuare un'inferenza causale tra le variabili; servirebbero degli studi sperimentali basati sul controllo e sulla manipolazione delle variabili per poter stabilire dei percorsi causali di variabili su altre.

3.9 Implicazioni future

Questo studio ha messo in evidenza diversi aspetti degli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti dell'inclusione lavorativa delle persone con vulnerabilità, e ci ha permesso di comprendere come essi si relazionano ad alcune caratteristiche e tendenze delle persone. Sono ancora pochi in letteratura gli studi che mirano a indagare gli atteggiamenti del mondo del lavoro nei confronti delle persone con vulnerabilità e, tra questi, sono state utilizzate tipologie di partecipanti diverse per ogni studio (ad esempio Nota e colleghi (2014) considera i datori di lavoro, Ren e colleghi (2008) considera professionisti delle risorse umane); potrebbe essere interessante per la ricerca futura condurre degli studi che tengano in considerazione specifiche fasce di età, specifici ambiti lavorativi o specifiche tipologie di stakeholders che collaborano con o nelle imprese del mercato del lavoro (ad esempio capi reparto, selezionatori, coordinatori o sindacalisti), al fine di comprendere se sono presenti delle differenze di atteggiamento per diverse tipologie di popolazioni; inoltre, può essere comparato l'atteggiamento nei confronti delle persone con disturbi mentali e quello nei confronti di altre tipologie di vulnerabilità, per comprendere se si riscontrano le differenze emerse dal confronto con le vulnerabilità considerate nel presente studio e in letteratura.

Un'altra prospettiva interessante potrebbe essere quella di strutturare degli esperimenti controllati che permettano di tenere sotto controllo e manipolare le variabili al fine di comprendere le possibili relazioni causali tra gli atteggiamenti e le altre dimensioni; in questi esperimenti si potrebbero

utilizzare anche delle persone reali al posto di descrizioni di “persone di carta” al fine di rendere più realistica la condizione sperimentale.

Infine, dal punto di vista delle implicazioni per la pratica professionale, la conoscenza degli atteggiamenti dei lavoratori può portare a una maggior consapevolezza delle discriminazioni alle quali sono soggette le persone con vulnerabilità, inducendo le imprese a strutturare delle iniziative e delle policy che tengano conto di questi aspetti per favorire una migliore inclusione nell’ambiente di lavoro di queste persone, e gli attori istituzionali a legiferare in favore di incentivi rivolti a pratiche più inclusive nei confronti della vulnerabilità e di iniziative che permettano, sia di sensibilizzare la forza lavoro su queste tematiche, sia di offrire più opportunità formative alle persone con vulnerabilità allo scopo di ampliare le loro possibilità lavorative; infatti, questi risultati dovrebbero porre ai ricercatori e ai professionisti dell’orientamento non tanto la questione dell’esistenza o meno degli atteggiamenti negativi nei confronti delle vulnerabilità, ma piuttosto utilizzare questa consapevolezza per identificare delle strategie per la riduzione delle dinamiche discriminatorie sul lavoro.

BIBLIOGRAFIA

Ansa (2015), Crisi: dal 2008 fallite 82 mila aziende perso un milione di posti di lavoro, disponibile al link <https://www.ansa.it/sito/notizie/economia/2015/02/16/crisi-con-le-imprese-fallite-perso-un-milione-di-posti-lavoro-361a2f65-192f-40bc-9520-e7918d2f8986.html>.

Accetturo, A., Albanese, G., Ballatore, R. M., Ropele, T., & Sestito, P. (2022). I divari territoriali in Italia tra crisi economiche, ripresa ed emergenza sanitaria [Regional inequality in Italy in the face of economic crises, recovery, and the health emergency]. *Bank of Italy Occasional Paper*, (685).

Adams, M., & Bell, L.A. (2016). *Teaching for Diversity and Social Justice* (3rd ed.), London, Routledge.

Argyropoulou, K. (2022). Promoting Sustainability and Reflexivity in the Career of Greek University Students. *Open Journal of Social Sciences*, 10(10), 384-400.

Bettache, K., Chiu, C. Y., & Beattie, P. (2020). The merciless mind in a dog-eat-dog society: neoliberalism and the indifference to social inequality. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 34, 217-222.

Bimrose, J., & McNair, S. (2011). Career support for migrants: Transformation or adaptation?. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 325-333.

Bonaccio, M., Di Castelnuovo, A., Bonanni, A., Costanzo, S., De Lucia, F., Persichillo, M., ... & Iacoviello, L. (2014). Decline of the Mediterranean diet at a time of economic crisis. Results from the Moli-sani study. *Nutrition, Metabolism and Cardiovascular Diseases*, 24(8), 853-860.

Bond, G. R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric rehabilitation journal*, 27(4), 345.

Bond, G. R., Resnick, S. G., Drake, R. E., Xie, H., McHugo, G. J., & Bebout, R. R. (2001). Does competitive employment improve nonvocational outcomes for people with severe mental illness?. *Journal of consulting and clinical psychology*, 69(3), 489.

Bordogna, M. T., Terraneo, M., & Sarti, S. (2018). Stili di vita nell'Italia della crisi: il cambiamento nelle abitudini insalubri secondo le condizioni lavorative. *Stili di vita nell'Italia della crisi: il cambiamento nelle abitudini insalubri secondo le condizioni lavorative*, 23-48.

Borsa Italiana (2007), Cosa sono i subprime?, disponibile al link <http://www.borsaitaliana.it/notizie/sotto-la-lente/mutuisubprime.htm>.

Brohan, E., Henderson, C., Wheat, K., Malcolm, E., Clement, S., Barley, E. A., ... & Thornicroft, G. (2012). Systematic review of beliefs, behaviours and influencing factors associated with disclosure of a mental health problem in the workplace. *BMC psychiatry*, 12, 1-14.

Callens, M. S., & Meuleman, B. (2017). Do integration policies relate to economic and cultural threat perceptions? A comparative study in Europe. *International Journal of Comparative Sociology*, 58(5), 367-391.

Canale, R. R., & Liotti, G. (2015). Structural adjustment and unemployment in selected Eurozone countries. *Australian Economic Review*, 48(2), 113-121.

Carillo, M. R., Lombardo, V., & Venittelli, T. (2023). Social identity and labor market outcomes of immigrants. *Journal of population economics*, 36(1), 69-113.

Çaro, E., & Danaj, S. (2023). Albanian migrants' career pathways and their responses to the challenges of the economic crisis in Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 49(11), 2760-2778.

Chick, N. L., Karis, T., & Kernahan, C. (2009). Learning from their own learning: How metacognitive and meta-affective reflections enhance learning in race-related courses. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 3(1), 16.

Chiswick, B. R., & Miller, P. W. (2001). A model of destination-language acquisition: Application to male immigrants in Canada. *Demography*, 38, 391-409.

Choudhry, M. T., Marelli, E., & Signorelli, M. (2012). Youth unemployment rate and impact of financial crises. *International journal of manpower*, 33(1), 76-95.

Cirillo, V., & Guarascio, D. (2015). Jobs and competitiveness in a polarised Europe. *Intereconomics*, 50(3), 156-160.

Cirillo, V., Fana, M., & Guarascio, D. (2017). Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 34, 211-232.

Comerford, A. W. (1999). Work dysfunction and addiction: Common roots. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 16(3), 247-253.

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (2012), Il ruolo degli immigrati nel mercato del lavoro italiano, disponibile al link https://www.bollettinoadapt.it/old/files/document/19570Immigrati_Mercat.pdf.

CONSOB (n.d.), La crisi del debito sovrano del 2010-2011, disponibile al link <https://www.consob.it/web/investor-education/crisi-debito-sovrano-2010-2011>.

De Belvis, A. G., Ferrè, F., Specchia, M. L., Valerio, L., Fattore, G., & Ricciardi, W. (2012). The financial crisis in Italy: implications for the healthcare sector. *Health policy*, 106(1), 10-16.

De Lange, T., Oomes, N., Gons, N., & Spanikova, V. (2019). Labour migration and labour market integration of migrants in the Netherlands: Barriers and opportunities. *Annex D to 'Dutch labour market shortages and potential labour supply from Africa and the Middle East*.

De Vogli, R. (2013). Unemployment and suicides during the recession in Italy. *BMJ*, 347.

Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.

Di Maggio, I., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2022). Career adaptability, hope, and life satisfaction: An analysis of adults with and without substance use disorder. *Journal of happiness studies*, 23(2), 439-454.

Di Maggio, I., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2021). Development and Validation of an Instrument to Assess Pro-Pensity to Cosmopolitanism in Adolescence. *Sustainability*, 13(15), 8253.

Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (2022), Detenuti Lavoranti Serie Storica - Anni 1991 – 2022, disponibile al link https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?contentId=SST168616.

Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria (2022), Corsi Professionali Serie Storica - Anni 1992 – 2022, disponibile al link https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_14_1.page?contentId=SST614867

Di Quirico, R. (2010). Italy and the global economic crisis. *Bulletin of Italian Politics*, 2(2), 3-19.

Duffy, R. D., Kim, H. J., Allan, B. A., & Prieto, C. G. (2020). Predictors of decent work across time: Testing propositions from Psychology of Working Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103507.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2011). *Employment and social developments in Europe 2011*, Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/44905>.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2022). *Employment and social developments in Europe 2022*, Publications Office.

Federal Reserve Bank of St. Louis (n.d.), Effective Federal Funds Rate, disponibile al link <https://fred.stlouisfed.org/series/FEDFUNDS>.

Feingold, Z. R. (2021). The stigma of incarceration experience: A systematic review. *Psychology, Public Policy, and Law*, 27(4), 550.

Fellini, I. (2018). Immigrants' labour market outcomes in Italy and Spain: Has the Southern European model disrupted during the crisis?. *Migration Studies*, 6(1), 53-78.

Financial Crisis Inquiry Commission. (2011). The financial crisis inquiry report: The final report of the National Commission on the causes of the financial and economic crisis in the United States including dissenting views. Cosimo, Inc..

Fiori, F., Rinesi, F., Spizzichino, D., & Di Giorgio, G. (2016). Employment insecurity and mental health during the economic recession: An analysis of the young adult labour force in Italy. *Social Science & Medicine*, 153, 90-98.

Fitzgerald, E. L., Chronister, K. M., Forrest, L., & Brown, L. (2013). OPTIONS for preparing inmates for community reentry: An employment preparation intervention. *The Counseling Psychologist*, 41(7), 990-1010.

Fogg, N. P., Harrington, P. E., & McMahon, B. T. (2010). The impact of the Great Recession upon the unemployment of Americans with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 33(3), 193-202.

Fратиани, M. U., & Marchionne, F. (2009). The role of banks in the subprime financial crisis. *Review of Economic Conditions in Italy*, 1.

Fullin, G., & Reyneri, E. (2011). Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy. *International Migration*, 49(1), 118-147.

Ghio, D., Bratti, M., & Bignami, S. (2023). Linguistic Barriers to Immigrants' Labor Market Integration in Italy. *International Migration Review*, 57(1), 357-394.

Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.

Gramlich, E. M. (2007). Booms and busts: The case of subprime mortgages.

Green, G., Hayes, C., Dickinson, D., Whittaker, A., & Gilheany, B. (2003). A mental health service users perspective to stigmatisation. *Journal of Mental Health*, 12(3), 223-234.

Hannerz, U. (2004). Cosmopolitanism. *A Companion to the Anthropology of Politics*, 69-85.

Harrison, J., Krieger, M. J., & Johnson, H. A. (2020). Review of individual placement and support employment intervention for persons with substance use disorder. *Substance Use & Misuse*, 55(4), 636-643.

Heggebø, K., Tøge, A. G., Dahl, E., & Berg, J. E. (2019). Socioeconomic inequalities in health during the Great Recession: a scoping review of the research literature. *Scandinavian journal of public health*, 47(6), 635-654.

Henry, A. D., & Lucca, A. M. (2004). Facilitators and barriers to employment: The perspectives of people with psychiatric disabilities and employment service providers. *Work*, 22(3), 169-182.

Hira-Friesen, P. (2017). The effect of labour market characteristics on Canadian immigrant employment in precarious work, 2006-2012. *Canadian Journal of Urban Research*, 26(1), 1-15.

Il Post (2011), E che cos'è lo Spread, disponibile al link, <https://www.ilpost.it/2011/07/11/e-che-cose-lo-spread/>.

Il Post (2012), Il fallimento di Lehman Brothers, disponibile al link <https://www.ilpost.it/2012/09/15/lehman/>.

Il sole 24 ore (2019), Debito pubblico: cos'è e perché è importante calcolarlo insieme a deficit e Pil, disponibile al link <https://www.ilsole24ore.com/art/debito-pubblico-cos-e-e-perche-e-importante-calcolarlo-insieme-deficit-e-pil-ACfgrC2>.

International Labor Organization. (2020). World employment and social outlook: Trends 2020 (ILO Flagship Report). International Labor Organization, disponibile al link https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf.

Istat (n.d.), Tasso di disoccupazione, disponibile al link http://dati.istat.it/Index.aspx?DataSetCode=DCCV_TAXOCCU1#.

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.

Karanikolos, M., Heino, P., McKee, M., Stuckler, D., & Legido-Quigley, H. (2016). Effects of the global financial crisis on health in high-income OECD countries: a narrative review.

International journal of health services, 46(2), 208-240.

Karanikolos, M., Mladovsky, P., Cylus, J., Thomson, S., Basu, S., Stuckler, D., ... & McKee, M. (2013). Financial crisis, austerity, and health in Europe. *The Lancet*, 381(9874), 1323-1331.

Kim, M., Byrne, A. M., & Jeon, J. (2022). The effect of vocational counseling interventions for adults with substance use disorders: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4674.

Kingree, J. B. (1997). The role of vocational behaviors preceding and during 12-step oriented treatment. *Journal of substance abuse treatment*, 14(6), 575-579.

KORKMAZ, O. (2023). Lone wolf personality, career adapt-abilities, proactive career behaviors, and life satisfaction: A serial mediation analyses through the career construction model of adaptation. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 194-212.

Lang, R., Kett, M., Groce, N., & Trani, J. F. (2011). Implementing the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities: Principles, implications, practice and limitations. *Alter*, 5(3), 206-220.

León, M., & Pavolini, E. (2017). 'Social investment' or back to 'familism': the impact of the economic crisis on family and care policies in Italy and Spain. In *Economic Crisis and Austerity in Southern Europe* (pp. 71-88). Routledge.

León, M., Pavolini, E., & Guillén, A. M. (2015). Welfare rescaling in Italy and Spain: political strategies to deal with harsh austerity. *European Journal of Social Security*, 17(2), 182-201.

Liotti, G. (2020). Labour market flexibility, economic crisis and youth unemployment in Italy. *Structural Change and Economic Dynamics*, 54, 150-162.

Magura, S., Staines, G. L., Blankertz, L., & Madison, E. M. (2004). The effectiveness of vocational services for substance users in treatment. *Substance use & misuse*, 39(13-14), 2165-2213.

Malekiha, M., & Aslani, F. (2022). Predicting the sustainable career development based on Life Project Reflexivity and the career adaptability. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, 12(2), 129-142.

Mannan, H., MacLachlan, M., McVeigh, J., & EquitAble Consortium. (2012). Core concepts of human rights and inclusion of vulnerable groups in the United Nations Convention on the rights of persons with disabilities. *Alter*, 6(3), 159-177.

Mattei, G., De Vogli, R., Ferrari, S., Pingani, L., Rigatelli, M., & Galeazzi, G. M. (2017). Impact of the economic crisis on health-related behaviors in Italy. *International Journal of Social Psychiatry*, 63(7), 649-656.

Mattei, G., Ferrari, S., Pingani, L., & Rigatelli, M. (2014). Short-term effects of the 2008 Great Recession on the health of the Italian population: an ecological study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 49, 851-858.

Mattei, G., Pistoiesi, B., & De Vogli, R. (2019). Impact of the economic crises on suicide in Italy: the moderating role of active labor market programs. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 54, 201-208.

Minelli, L., Pignini, C., Chiavarini, M., & Bartolucci, F. (2014). Employment status and perceived health condition: longitudinal data from Italy. *BMC public health*, 14(1), 1-12.

Murray-García, J. L., Harrell, S., García, J. A., Gizzi, E., & Simms-Mackey, P. (2005). Self-reflection in multicultural training: be careful what you ask for. *Academic Medicine*, 80(7), 694-701.

Neely, C. J., & Fawley, B. W. (2013). Four stories of quantitative easing.

Netto, J. A., Yeung, P., Cocks, E., & McNamara, B. (2016). Facilitators and barriers to employment for people with mental illness: A qualitative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 44(1), 61-72.

Nishii, L. H. (2013). The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management journal*, 56(6), 1754-1774.

Nota, L., Di Maggio, I., & Santilli, S. (2019). LA COSTRUZIONE DI UN FUTURO INCLUSIVO E SOSTENIBILE. *Rivista di Scienze dell'Educazione*, 57.

Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27(6), 511-520.

Nota, L., Soresi, S., Ferrari, L., & Ginevra, M. C. (2014). Vocational designing and career counseling in Europe. *European Psychologist*.

- Nur, A. V., & Nguyen, H. (2023). Prison Work and Vocational Programs: A systematic review and analysis of moderators of program success. *Justice Quarterly*, 40(1), 129-158.
- Odone, A., Landriscina, T., Amerio, A., & Costa, G. (2018). The impact of the current economic crisis on mental health in Italy: evidence from two representative national surveys. *The European Journal of Public Health*, 28(3), 490-495.
- Okocha, A. A. (2007). Career counseling of immigrants and refugees. In Proceedings of the 2007 National Career Development Global Conference, Seattle, WA, July (pp. 6-8).
- O'Reilly, J., Lain, D., Sheehan, M., Smale, B., & Stuart, M. (2011). Managing uncertainty: the crisis, its consequences and the global workforce. *Work, employment and society*, 25(4), 581-595.
- Petrelli, A., Di Napoli, A., Rossi, A., Costanzo, G., Mirisola, C., & Gargiulo, L. (2017). The variation in the health status of immigrants and Italians during the global crisis and the role of socioeconomic factors. *International journal for equity in health*, 16(1), 1-10.
- Piazzalunga, D., & Di Tommaso, M. L. (2019). The increase of the gender wage gap in Italy during the 2008-2012 economic crisis. *The Journal of Economic Inequality*, 17, 171-193.
- Pinelli, D., Torre, R., Pace, L., Cassio, L., & Arpaia, A. (2017). The recent reform of the labour market in Italy: A review. *European Economy-Discussion Papers 2015-*, (072).
- Platt, J. J. (1997). Vocational rehabilitation of drug abusers.
- PoliziaPenitenziaria (2022), Quanto costa un detenuto allo Stato italiano?, disponibile al link <https://www.poliziapenitenziaria.it/quanto-costa-un-detenuto-allo-stato-italiano-2/>.
- Posthuma, R. A., & Champion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of management*, 35(1), 158-188.
- Rajan, R. G., Debenedetti, F., & Chiesara, M. L. (2012). Terremoti finanziari: come le fratture nascoste minacciano ancora l'economia globale. Einaudi.
- Rakis, J. (2005). Improving the employment rate of ex-prisoners under parole. *Fed. Probation*, 69, 7.
- Raphael, S. (2007, September). The impact of incarceration on the employment outcomes of former inmates: Policy options for fostering self-sufficiency and an assessment of the cost-effectiveness of current corrections policy. In *Institute for research on poverty, working conference on pathways to self sufficiency: Getting ahead in an era beyond welfare reform*.

- Reeves, A., Basu, S., McKee, M., Marmot, M., & Stuckler, D. (2013). Austere or not? UK coalition government budgets and health inequalities. *Journal of the Royal Society of Medicine*, *106*(11), 432-436.
- Ren, L. R., Paetzold, R. L., & Colella, A. (2008). A meta-analysis of experimental studies on the effects of disability on human resource judgments. *Human Resource Management Review*, *18*(3), 191-203.
- Restubog, S. L. D., Deen, C. M., Decoste, A., & He, Y. (2021). From vocational scholars to social justice advocates: Challenges and opportunities for vocational psychology research on the vulnerable workforce. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103561.
- Restubog, S. L. D., Schilpzand, P., Lyons, B., Midel Deen, C., & He, Y. (2023). La forza lavoro vulnerabile: un invito alla ricerca. *Giornale di gestione*, 01492063231177446.
- Reynaud, C., & Miccoli, S. (2019). Population ageing in Italy after the 2008 economic crisis: A demographic approach. *Futures*, *105*, 17-26.
- Rhee, T. G., & Rosenheck, R. A. (2019). Association of current and past opioid use disorders with health-related quality of life and employment among US adults. *Drug and alcohol dependence*, *199*, 122-128.
- Richardson, L., Wood, E., Montaner, J., & Kerr, T. (2012). Addiction treatment-related employment barriers: The impact of methadone maintenance. *Journal of substance abuse treatment*, *43*(3), 276-284.
- Rossier, J., Maggiori, C., & Zimmermann, G. (2015). From career adaptability to subjective identity forms. *The construction of the identity in 21st century: A Festschrift for Jean Guichard*, 45-57.
- Rubery, J. (2011). Reconstruction amid deconstruction: or why we need more of the social in European social models. *Work, employment and society*, *25*(4), 658-674.
- Sacchi, S. (2016). Conditionality by Other Means: European Union Involvement in Italy's Structural Reforms in the Sovereign Debt Crisis. *The sovereign debt crisis, the EU and welfare state reform*, 159-179.
- Sacchi, S., & Roh, J. (2014). Conditionality, austerity and welfare: Financial crisis and its impact on welfare in Italy and Korea. *Journal of European Social Policy*, *26*(4), 358-373.

Sane Schepisi, M., Di Napoli, A., Ascianto, R., Vecchi, S., Mirisola, C., & Petrelli, A. (2021). The 2008 financial crisis and changes in lifestyle-related behaviors in Italy, Greece, Spain, and Portugal: a systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(16), 8734.

Sanger, N., Panesar, B., Dennis, M., Rosic, T., Rodrigues, M., Lovell, E., ... & Samaan, Z. (2022). The inclusion of patients' reported outcomes to inform treatment effectiveness measures in opioid use disorder. A Systematic Review. *Patient Related Outcome Measures*, 113-130.

Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2023). Colleagues' Work Attitudes towards Employees with Disability. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 130-140.

Sarti, S., & Zella, S. (2016). Changes in the labour market and health inequalities during the years of the recent economic downturn in Italy. *Social science research*, 57, 116-132.

Schottenfeld, R. S., Pascale, R., & Sokolowski, S. (1992). Matching services to needs: Vocational services for substance abusers. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 9(1), 3-8.

Schultheiss, D. E., Watts, J., Sterland, L., & O'Neill, M. (2011). Career, migration and the life CV: A relational cultural analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78(3), 334-341.

Shepard, D. S., & Reif, S. (2004). The value of vocational rehabilitation in substance user treatment: A cost-effectiveness framework. *Substance use & misuse*, 39(13-14), 2581-2609.

Soresi, S. (2016). *Psicologia delle disabilità e dell'inclusione*. Il mulino.

Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale. Modelli, strumenti e buone pratiche* (pp. 1-274). Società editrice il Mulino spa.

Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.

Soresi, S., Nota, L., & Santilli, S. (2019). *Il contributo dell'orientamento e del counselling all'agenda 2030*. CLEUP: Padova, Italy.

Suijkerbuijk, Y. B., Schaafsma, F. G., van Mechelen, J. C., Ojajärvi, A., Corbière, M., & Anema, J. R. (2017). Interventions for obtaining and maintaining employment in adults with severe mental illness, a network meta-analysis. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (9).

The Guardian (2008), Greenspan - I was wrong about the economy. Sort of, disponibile a <https://www.theguardian.com/business/2008/oct/24/economics-creditchunch-federal-reserve-greenspan>.

The Guardian (2010), Austerity Europe: who faces the cuts, disponibile al link, <https://www.theguardian.com/business/2010/jun/11/europe-deficit-crisis-austerity-budgets>.

Thomas, K., Ochrach, C., Phillips, B., & Tansey, T. (2021). Social Justice as an Organizational Identity: An Inductive Case Study Examining the Role of Diversity and Inclusivity Initiatives in Corporate Climate and Productivity. *Journal of Business Diversity*, 21(4).

Thompson, M. N., & Cummings, D. L. (2010). Enhancing the career development of individuals who have criminal records. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 209-218.

Tripodi, S. J., Kim, J. S., & Bender, K. (2010). Is employment associated with reduced recidivism? The complex relationship between employment and crime. *International journal of offender therapy and comparative criminology*, 54(5), 706-720.

Van Laar, C., Meeussen, L., Veldman, J., Van Grootel, S., Sterk, N., & Jacobs, C. (2019). Coping with stigma in the workplace: Understanding the role of threat regulation, supportive factors, and potential hidden costs. *Frontiers in psychology*, 10, 1879.

Varghese, F. P., & Cummings, D. L. (2013). Introduction: Why apply vocational psychology to criminal justice populations?. *The Counseling Psychologist*, 41(7), 961-989.

Villotti, P., Zaniboni, S., Corbière, M., Guay, S., & Fraccaroli, F. (2018). Reducing perceived stigma: Work integration of people with severe mental disorders in Italian social enterprise. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 41(2), 125.

Walton, M. T., & Hall, M. T. (2016). The effects of employment interventions on addiction treatment outcomes: a review of the literature. *Journal of Social Work Practice in the Addictions*, 16(4), 358-384.

Wang, Y., & Fattore, G. (2020). The impact of the great economic crisis on mental health care in Italy. *The European Journal of Health Economics*, 21(8), 1259-1272.

Zammiti, A., Valbusa, I., Santilli, S., Ginevra, M. C., Soresi, S., & Nota, L. (2023). Development and Validation of the Decent Work for Inclusive and Sustainable Future Construction Scale in Italy. *Sustainability*, 15(15), 11749.

Zeng, Q., He, Y., Li, J., Liang, Z., Zhang, M., Yi, D., & Quan, J. (2022). Hope, future work self and life satisfaction among vocational high school students in China: The roles of career adaptability and academic self-efficacy. *Personality and Individual Differences, 199*, 111822.

Zmigrod, L., Rentfrow, P. J., & Robbins, T. W. (2018). Cognitive underpinnings of nationalistic ideology in the context of Brexit. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 115*(19), E4532-E4540.