



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Corso di laurea magistrale in Psicologia Clinico Dinamica

**“Idee sul futuro di un gruppo di persone che sta sperimentando
precarietà e insicurezza lavorativa”**

**“Ideas about the future of a group of people who are experiencing
precariousness and job insecurity”**

Relatrice:

Prof.ssa Laura Nota

Studentessa: Fernanda Viola

Matricola: 2048488

Anno Accademico 2022/2023

*Dedico questa tesi a tutti coloro che mi hanno sempre
supportata e accompagnata in questo lungo viaggio.*

INDICE

<i>INTRODUZIONE</i>	1
<i>CAPITOLO 1: IL MONDO DEL LAVORO</i>	4
1.1 L'importanza del lavoro	4
1.2 Il mercato del lavoro oggi	7
1.2.1 Il mondo del lavoro in Italia	11
1.3. La flessibilità lavorativa.....	13
1.3.1 La Flessibilità lavorativa in Italia	18
<i>CAPITOLO 2: LA PRECARIETÀ LAVORATIVA E LE SUE RIPERCUSSIONI PSICOLOGICHE</i>	22
2.1 Il lavoro precario	22
2.2 Insicurezza: un'emozione che caratterizza i lavoratori	25
2.2.1 Insicurezza lavorativa	26
2.2.2 Precarietà di vita.....	32
2.3 Qualità della vita e atteggiamenti professionali in lavoratori precari.....	35
<i>CAPITOLO 3 : LIFE DESIGN E CAREER ADAPTABILITY</i>	39
3.1 La crisi delle teorie della carriera e delle tecniche di orientamento professionale del XX secolo.....	39
3.2 Life Design.....	42

3.3 Career adaptability.....	49
<i>CAPITOLO 4: ANALISI DEL PENSIERO DEI LAVORATORI PRECARI.....</i>	56
4.1 Obiettivi e ipotesi di ricerca.....	58
4.2 Metodo	59
4.2.2 Strumenti utilizzati.....	60
4.2.3 Procedura	66
4.3 Risultati	67
4.3.1 Analisi preliminari.....	67
4.3.2 Analisi dell'ANOVA.....	78
4.3.3 Analisi di regressione lineare.....	79
4.4 Discussione	80
4.5 Limiti dello studio e implicazioni future	87
4.6 Implicazioni per la pratica.....	88
<i>BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA</i>	92

INTRODUZIONE

“Una società può essere definita «liquido-moderna» se le situazioni in cui agiscono gli uomini si modificano prima che i loro modi di agire riescano a consolidarsi in abitudini e procedure...La vita liquida, come la società liquido-moderna, non è in grado di conservare la propria forma o di tenersi in rotta a lungo...Le condizioni in cui si opera e le strategie formulate in risposta a tali condizioni invecchiano rapidamente e diventano obsolete prima che gli attori abbiano avuto una qualche possibilità di apprenderle correttamente. È incauto dunque trarre lezioni dall'esperienza e fare affidamento sulle strategie e le tattiche utilizzate con successo in passato...Fare ipotesi attendibili diventa via via più difficile, e le previsioni infallibili ormai sono fuori dal mondo...La vita liquida è, insomma, una vita precaria, vissuta in condizioni di continua incertezza.”

(Bauman, Z. 2006)

Proprio come afferma Bauman viviamo in una società liquida definita da una profonda incertezza e insicurezza (Bauman, Z. 2006). Queste caratteristiche risultano particolarmente presenti all'interno del mercato del lavoro italiano, dove ritroviamo 3 milioni di lavoratori precari (ISTAT, 2023), che tendono a vivere alti livelli di insicurezza lavorativa e precarietà di vita, considerati tra i più elevati fattori di stress lavorativo (Urbanaviciute, I., 2020). Studi hanno dimostrato un legame tra lavoro precario e vita precaria (Campbell, I., and R. Price. 2016). Per questi lavoratori, quindi, diventa estremamente complesso e difficile non solo programmare il proprio futuro personale e lavorativo, ma gestire anche il presente, costretti spesso a far fronte a disagi di ogni genere

che spesso determinano malesseri sia a livello psichico che fisico (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016).

A fronte di una diffusa insicurezza e variabilità dell'ambiente lavorativo, diventa sempre più evidente l'importanza che il lavoratore, a cui è affidata la responsabilità individuale per il controllo attivo della propria carriera, possieda abilità di adattamento nel contesto di lavoro (Sullivan & Baruch, 2009). Diventa fondamentale che egli debba, in altre parole, sapersi adattare in maniera estremamente flessibile per poter svolgere le proprie mansioni lavorative (Galanti, T., 2019; Sullivan & Baruch, 2009).

È proprio per questo che la “career adaptability”, uno dei costrutti chiave del modello del Life Design (Savickas e Porfeli 2012), è considerata un'abilità fondamentale per i lavoratori utile a fare fronte in maniera positiva agli incarichi lavorativi incrementando il loro benessere (Johnston, C. S., 2018; Chan & Mai, 2015 ; Johnston, Maggiori e Rossier, 2016; Zacher, 2015).

Essa, infatti, è un'abilità flessibile, autogestita e transazionale che consente di poter risolvere problemi non programmati e di conseguire i propri propositi grazie allo svolgimento di strategie e comportamenti adattivi (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

In particolare, in questo studio si vuole indagare la funzione che la career adaptability assume nel contrastare fattori di stress lavorativo come l'insicurezza lavorativa e la precarietà di vita in insegnanti precari che operano nel territorio di Palermo.

CAPITOLO 1: IL MONDO DEL LAVORO

1.1 L'importanza del lavoro

"L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro."

(Art. 1, Costituzione italiana)

I Padri costituenti hanno posto il lavoro a fondamento della Repubblica democratica. Ogni cittadino o cittadina dello Stato può contribuire quotidianamente alla costruzione della società a cui appartengono, esprimendo attraverso il lavoro la propria unicità e la propria vocazione, esercitando quella partecipazione che ogni cittadino è chiamato ad attuare nella costruzione del bene comune

Il lavoro è dunque un fatto sociale, di sviluppo delle comunità e della coesione sociale. Infatti, nell'art. 4 della Costituzione si evince il ruolo fondamentale attribuito al lavoro per sorreggere la Repubblica e la democrazia.

"La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società."

(Art. 4, Costituzione italiana)

Il lavoro ha anche un valore soggettivo in quanto, attraverso esso, l'individuo riesce a procurarsi quanto necessario per il proprio sostentamento, esprimere e sviluppare la

propria personalità, autodeterminarsi e interagire con altre persone. Il lavoro è quindi un fenomeno complesso che presenta una duplice valenza: “strumentale”, in quanto si riferisce al ruolo chiave che tale attività ricopre nel creare l’identità di una persona, che ha, nell’azione lavorativa, l’opportunità di adoperare il proprio sapere e manifestare le proprie abilità; e una valenza “intrinseca”, in quanto si basa sul significato che un individuo assegna alla propria esperienza lavorativa (Nota, Santilli, Soresi, 2019).

L’attuale realtà lavorativa è il prodotto di diverse e significative modificazioni relate sia a come si programma il lavoro, sia a come si pensa e si vive l’esperienza del lavoro.

Oggi la rappresentazione del lavoro non ruota più attorno a una visione utilitaristica di quest’ultimo, come accadeva in passato, ma si focalizza sul significato che può assumere il vissuto lavorativo. Quindi, il lavoro è visto come un mezzo di sostentamento e di autorealizzazione.

Infatti, oltre ad essere strumento volto a soddisfare finalità economiche e di sostentamento (Enciclopedia Treccani, 2023), per gli individui il lavoro è una forza che dovrebbe permettere di realizzare la propria natura potenziale attraverso l’impiego di energie fisiche ed intellettuali che rafforzano i sensi individuali di utilità, appartenenza e di autostima, potenziando la propria identità personale grazie alla percezione di contribuire alla società e al bene comune (Pelligra, V., 2020).

Da ciò possiamo dedurre quanto sia importante possedere un lavoro dignitoso (Santucci, R., 2018), concetto che Guy Ryder definisce come: *“l’opportunità per le donne e per gli uomini di ottenere un lavoro produttivo in condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani”* (Sinha, P., 2019). Diventa perciò essenziale che una persona svolga un lavoro di qualità e adeguatamente retribuito, che produca anche un senso di

gratificazione e benessere personale. Anche, Giovanni Paolo II pone in evidenza questo tema affermando:

“Non c'è alcun dubbio che il lavoro umano abbia un suo valore etico, il quale senza mezzi termini e direttamente rimane legato al fatto che colui che lo compie è una persona, un soggetto consapevole e libero, cioè un soggetto che decide di sé stesso”.

(Giovanni Paolo II, 1981)

In altri termini la dignità degli individui si costruisce anche attraverso il lavoro, che non deve essere necessariamente prestigioso, ma che semplicemente deve essere correttamente e giustamente retribuito, avere una propria funzionalità all'interno della comunità e deve essere svolto in una quantità di tempo adeguato. Proprio come afferma l'art. 36 della Costituzione italiana:

“Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi”.

(art. 36 Costituzione italiana)

In considerazione di questi significati attribuiti al concetto di lavoro è sempre più evidente come la realtà lavorativa, che una persona sperimenta nel corso della sua vita, influisca in modo significativo sulle sue condizioni psicologiche. Come vedremo nel corso di questo capitolo le condizioni lavorative a cui sono sottoposte le persone

contribuiscono allo sviluppo di malessere o di benessere nei lavoratori, influenzando altri contesti di vita della persona. È proprio per questo che diventa così rilevante studiare come specifici aspetti lavorativi possano contribuire a determinare lo stile di vita e la salute psicofisica degli individui.

1.2 Il mercato del lavoro oggi

Il lavoro cambia adeguandosi ai cambiamenti di una società in continua evoluzione, via via si sviluppano nuove risorse, nuove forme di lavoro, nuove organizzazioni.

Nel periodo del secondo dopoguerra, l'economia occidentale era caratterizzata dal boom economico in cui ampio spazio occupavano le grandi imprese che producevano beni di consumo standardizzati e di massa e c'era una forte presenza dello stato che gestiva aziende e monopoli pubblici (Mattana, A. 2022). Il lavoro era regolato per lo più da contratti subordinati a tempo indeterminato permettendo all'impresa di "*acquire in modo duraturo enormi quantità di lavoro massificato e fedele*" (Biagi, M., 2003) e al lavoratore di essere garantito da diritti e tutele sindacali sanciti da leggi.

Negli anni Settanta del Novecento si delineano nuove prospettive. Già da tempo si era posto in evidenza il carattere alienante che determinava spersonalizzazione e stress del modello dell'operaio-macchina che, secondo il metodo di Ford, era caratterizzato dalla meccanicità e ripetitività delle azioni nella catena di montaggio, con un minimo di movimento e il massimo dell'efficienza in un brevissimo lasso di tempo (Caccia, F., 2016; Pedaci, M., 2010).

La grande impresa inizia a vivere momenti di difficoltà per via di fenomeni quali lo sviluppo del progresso tecnologico, la globalizzazione (Savickas, 2009) e le varie crisi economiche, che si sono susseguite dagli anni 80 sino ai nostri giorni (Consob, 2023).

In particolare, l'evento che ha determinato un significativo cambiamento del mercato del lavoro è stata la crisi finanziaria americana del 2008. L'Italia è stato uno dei paesi maggiormente colpiti da questa recessione, che ha comportato innumerevoli conseguenze negative, quali ad esempio un importante aumento del tasso di disoccupazione giovanile (Fionda, A., 2014).

La crisi del 2008 è incominciata come una crisi finanziaria americana dovuta ad una bolla speculativa sul mercato immobiliare, come efficacemente richiamato da Shiller (2008). Questa è stata descritta da diversi esperti come la peggiore regressione successiva alla crisi del 1929, dato che le sue conseguenze sono state innumerevoli e complesse e che diverse di queste si registrano ancora oggi (Nota, Soresi, 2020). In particolare, la grande crescita economica, che ha definito il periodo antecedente alla crisi, si è fermata in modo così duro da causare una recessione economica. A seguito della stagnazione economica che ne è derivata, è subentrata una riduzione della produttività, che ha portato un vasto numero di lavoratori a perdere il lavoro e a vivere l'esperienza di periodi di disoccupazione (Mattana, A., 2022).

La globalizzazione, sostenuta dall'ideologia neoliberista così come affermato da Nairn e James (2005), si colloca temporalmente tra la fine del secolo scorso e l'inizio del nuovo. Questa viene definita come: *“un fenomeno di unificazione dei mercati a livello mondiale, consentito dalla diffusione delle innovazioni tecnologiche, specie nel campo della telematica, che hanno spinto verso modelli di consumo e di produzione più uniformi e convergenti* (Treccani, 2023)”. È un fenomeno che assume diverse valenze, tra cui

sociale, culturale, finanziaria ed economica e guarda ad un unico "villaggio globale" dove non esistono confini, o muri (McLuhan, 2011). Lo spazio e il tempo assumono una dimensione virtuale, contratta, le distanze sono annullate e grazie a reti comunicative telematiche, fitte ed intersecate, le informazioni vengono scambiate in tempo reale (Bauman, Z., 2017).

Attraverso la creazione di un mercato globale, di minori vincoli normativi e della liberalizzazione degli scambi, la globalizzazione ha favorito lo sviluppo delle multinazionali, società finanziarie che spesso scelgono di operare in sedi secondarie poste in paesi meno sviluppati (Perulli, A., 2011) . Si assiste, quindi, al fenomeno della delocalizzazione del lavoro che ha come obiettivo l'acquisizione di un maggiore profitto da parte dell'imprenditore che ottimizza i costi di produzioni abbattendoli notevolmente grazie allo spostamento della propria impresa nei paesi più poveri del mondo, dove la manodopera è a minor prezzo, con uno sfruttamento dei lavoratori e del territorio (ibidem). Ciò è stato possibile anche perché lo Stato "viene spinto a diventare minimale rispetto al potere economico" (Beck, 1999) perdendo rilevanza nello scenario economico e lasciando spazio alle imprese e alle multinazionali. Queste hanno acquisito sempre più potere in quanto spostano la produzione dove la manodopera costa meno e in nome della competitività e del massimo profitto non sempre tengono in giusta considerazione i diritti individuali dei lavoratori e i diritti del welfare (Baston, M., 2018).

Lo sviluppo tecnologico oltre a dare una spinta alla delocalizzazione, grazie all'uso di strumenti quali computer, app, internet, ha determinato un capillare accesso alle informazioni con un maggiore scambio di conoscenze, merci e servizi , tra i paesi nel mondo. La rivoluzione digitale ha introdotto la "new economy" o "terza rivoluzione industriale", che consiste in un innovativo modello economico che ha modificato

sensibilmente il mondo del lavoro, grazie anche ad internet che ha reso possibile il passaggio dalla "catena meccanica" fordista ad una "catena linguistica" in cui il linguaggio diventa "fattore di produttività" favorendo relazioni e produttività (Marazzi, C., 2022). Questo nuovo modello economico strettamente legato alla globalizzazione ha, inoltre, condotto l'attività produttiva verso una sempre più crescente dematerializzazione dei processi produttivi (Perulli 2018) e mantiene un legame sempre meno vincolante con l'aspetto della fisicità dell'attività lavorativa tipica del modello di Ford. Si pensi, ad esempio, alla pratica attuale dello Smart working, determinatasi per rispondere alla recente emergenza sanitaria causata dal Covid 19, che rinuncia al precedente concetto di collocamento spaziale a favore di una immaterialità lavorativa.

La globalizzazione ha modificato profondamente il mondo del lavoro, portando sia a un incremento esponenziale del fenomeno della precarizzazione e sia alla creazione di "battaglie salariali a ribasso" tra i lavoratori, che pur di prolungare il loro stato di "occupazione" accettano di svolgere il loro impiego per retribuzioni esponenzialmente inferiori (Baston M., 2018). Nel frattempo, le aziende si sono dovute scontrare contro una sempre più accanita competizione globale, definita essenzialmente dal concetto secondo cui prevale "il risparmio e il basso costo" a danno della qualità e della dignità del lavoro. La globalizzazione ha introdotto nel mercato del lavoro anche un altro concetto: la totale flessibilità e mobilità dei lavoratori (Baston, M., 2018).

I fenomeni citati prima si ricollegano alla diffusione nazionale e internazionale dei contratti atipici, che non vengono più prodotti da chi promulga le leggi ma dagli uffici legali delle aziende (Baston, M., 2018)

In conclusione, alla fine del XX secolo si inizia a riscontrare un processo di destrutturazione del modello di lavoro, fino a quel momento adottato, a causa dei fenomeni sopra citati e della diffusione di nuove tipologie contrattuali atipiche.

La società odierna è tesa tra due opposte istanze quali la stabilità e il cambiamento, entrambe oscillanti tra le variabili positive e negative di ognuna di esse. La stabilità significa continuità, certezza ma anche immobilismo, il cambiamento assume un'accezione positiva quando lo si associa ad innovazione, progresso ma può anche essere vissuto come rischio ed insicurezza . Tra questo conflitto vive l'uomo che è alla ricerca della propria identità in tutti i campi da quello esistenziale a quello sociale e lavorativo (Cardone, S., 2011). La modificazione evidenziata in precedenza ha portato, infatti, alla sostituzione della produzione in serie di beni materiali, in favore della produzione di beni immateriali come informazioni, conoscenza e servizi. Inoltre, è stato abbandonato il modello lavorativo rigido e gerarchico, in cui il salario e lo straordinario erano punti di riferimento fondamentali ottenuti da una dura lotta di classe collettiva, ed è stato adottato un modello dinamico di flessibilità in cui emerge interamente la responsabilità dell'individuo nel lavoro e nella creazione della sua carriera professionale, evidenziando perciò un "passaggio da una società delle regole condivise a una società dei rischi individualizzati" (Ceruti, M., & Bocchi, G. 2004).

1.2.1 Il mondo del lavoro in Italia

In Italia, a partire dal 2003, l'emanazione della Legge 30 ha sostenuto e incoraggiato l'uso dilagante di tipologie contrattuali flessibili, come ad esempio il lavoro occasionale, il lavoro intermittente, il lavoro ripartito, cambiando anche la disciplina di forme

contrattuali preesistenti, come ad esempio i contratti di collaborazione co.co.co e il lavoro part-time. All'epoca della crisi i modelli di lavoro precedentemente elencati erano ritenuti, anche in Italia, più idonei per fronteggiare la difficile situazione economica. Tale convinzione si è protratta fino ai nostri giorni determinando da allora la diffusione del lavoro flessibile che si è consolidato ancora di più (Riccardi, 2017). Quindi è cambiata la tipologia dei contratti: mentre un tempo di norma si veniva assunti a tempo indeterminato, oggi prevalgono i contratti a breve e medio termine, ormai diventati le forme contrattuali predilette (Adapt, 2015).

È stato riscontrato, dopo la crisi del 2008, un lieve aumento dell'occupazione solo per quanto riguarda i lavori atipici. A dimostrazione di quanto detto, secondo l'ISTAT dal 1996 al 2000 i dipendenti con posizioni standard (il posto fisso) sono aumentati di appena l'1% mentre i contratti di lavoro atipici di ben il 40%.

Nel 2016 si è registrato un incremento del 14,6% di contratti a tempo determinato e una riduzione di 8,4 punti percentuali dei contratti lavorativi standard (ISTAT, 2017). Le informazioni riportate dall'ISTAT relative all'anno 2016 rappresentano lo scenario del mondo del lavoro precedente alla pandemia COVID-19. Infatti, nel 2021 si è riscontrato un incremento dell'occupazione che si è riferito unicamente ai lavori a termine (+2,7%); per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato si è riscontrata al contrario una leggera diminuzione (-0,1%) e, parallelamente, il numero di disoccupati è aumentato di circa 5% (ISTAT, 2021).

Questo andamento viene convalidato da dati più recenti. Dal rapporto dell'INAPP sul futuro del lavoro, infatti, si riscontra un'importante disparità tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato. In esso viene riportata una diffusione dei contratti a tempo determinato pari al 69%, e del 15% per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato

(INAPP, 2022). Di contro si registra una diminuzione dei contratti a tempo indeterminato, presenti nel sistema economico italiano proprio nei rapporti di lavoro di quelle piccole imprese a conduzione spesso familiare che hanno caratterizzato in modo peculiare l'economia italiana (ISTAT, 2023).

Inoltre, si evidenzia una disparità retributiva in relazione al salario reale percepito, inferiore per i lavoratori atipici rispetto a coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato. Il reddito settimanale lordo mediano degli occupati a tempo determinato, nel 2016 risulta essere più basso del 23% rispetto a quello degli occupati a tempo indeterminato (INAPP, 2022).

In Italia la crescita della digitalizzazione si è associata alla diffusione del lavoro non standard. Ovvero, l'incremento di tipologie di lavoro fondate sulle piattaforme digitali per gestire e per fornire in maniera estremamente produttiva una grande varietà di servizi (come ad esempio: consegna di cibo, assistenza a domicilio) ha generato un aumento del lavoro flessibile. Sebbene il fenomeno della flessibilità lavorativa sia iniziato prima dell'arrivo delle piattaforme digitali, queste hanno aumentato ancora di più il processo di frammentazione produttiva e di esternalizzazione dei compiti modificando la stabilità del preesistente mercato del lavoro (Cirillo e Molero Zayas, 2019; Tubaro e Casilli, 2019).

1.3. La flessibilità lavorativa

Il concetto di flessibilità è elemento essenziale del processo di globalizzazione e delle politiche economiche che si rifanno al neoliberismo. Tale modello investe tutti i campi della vita individuale e collettiva e si fonda su una nuova concezione dell'uomo che da

homo economicus diventa *homo agens*. Secondo Pierre Dardot e Christian Laval *l'homo agens* è l'individuo che diventa impresa di sé stesso, autocentrato e autoreferenziale, agisce teso sempre spinto ad andare al di là del proprio io trovandosi, così, esposto continuamente al rischio sotteso all'azione che deve gestire da solo. Allora la competitività e il successo diventano obiettivi imprescindibili estendendosi a tutti gli ambiti di vita. Spetta a lui soltanto amministrare i suoi rapporti professionali con il datore di lavoro, tenendo fuori la possibilità di ricorrere allo strumento della contrattazione collettiva.

È proprio l'uomo agens che deve affrontare sia i successi che i fallimenti, di cui sarà ritenuto l'unico responsabile e per questo non verrà più protetto dalla comunità e dovrà affrontare i problemi da solo (Cardone, S., 2011). Pierre Dardot e Christian Laval (2015), richiamando il concetto della responsabilità che l'uomo ha delle scelte che compie, osservano come tale concetto possa colpevolizzare l'individuo che fallisce, come il disoccupato, il quale è tale in quanto incapace di cogliere quelle opportunità che il mercato gli offre. Perciò egli non può e non deve godere della solidarietà collettiva o di una assistenza statale.

Il Sociologo Richard Sennett, nella sua opera del 1998 dal titolo "*L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*", afferma come il termine "flessibilità" derivi dalla "capacità dei rami degli alberi di piegarsi a forze esterne senza spezzarsi, avendo inoltre la capacità di ritornare alla posizione iniziale". Il concetto di flessibilità, quindi, implica l'abilità di sopportare, resistere e riassumere la forma originaria, sebbene si è soggetti a condizioni e forze che determinano deformazioni. In altre parole, le persone flessibili sono coloro che sono in grado: di adattarsi al cambiamento dell'ambiente e delle situazioni in cui si trovano, senza mai piegarsi; di

tollerare e di difendersi da qualsiasi problema dimostrando quindi grande resilienza (Sennett, 1998).

Su questi concetti si basa la definizione di flessibilità lavorativa, considerata come: "la capacità del lavoratore di gestire in maniera autonoma la propria carriera, pronto a non rimanere stabilmente al proprio posto di lavoro a tempo indeterminato, ma piuttosto propenso al cambiamento, dimostrando di poter mutare più volte nel corso della propria vita la propria posizione lavorativa e/o il proprio datore di lavoro (Galanti, T., 2019)".

Secondo i sostenitori della flessibilità lavorativa, questa dovrebbe implicare un continuo sviluppo e potenziamento delle conoscenze del lavoratore e proprio per questo anche un miglioramento del livello occupazionale raggiunto, sia da un punto di vista economico che di abilità professionali.

Gli studi sulla flessibilità si focalizzano su un aspetto «positivo» e uno «negativo» della stessa: nel primo caso la flessibilità è considerata lo strumento per mettere da parte il modello fordista eccessivamente rigido attraverso l'elaborazione di una nuova legislazione nell'ambito lavorativo, più rispettosa delle esigenze e dell'autonomia dell'individuo.; nel secondo caso la flessibilità è considerata un mezzo per nuove norme legislative e nuove modalità contrattuali relative al lavoro che vedono l'affermazione di un processo di precarizzazione che non investe solo l'ambito lavorativo ma anche l'esistenza stessa dell'uomo, condizionata da contesti incerti e fluttuanti (Accornero, Altieri, Oteri 2001).

La flessibilità viene divisa in due tipologie (Gallino, 2001): "la flessibilità quantitativa", che interessa i lavoratori e concerne il fatto che l'organizzazione può modificare la quantità di lavoratori salariati in base alle richieste esterne; "la flessibilità qualitativa", che si riferisce al cambiamento di specifiche caratteristiche del lavoro svolto dagli

individui come, ad esempio, la modificazione dei salari in base alla produttività e ad altri elementi; il cambiamento degli orari di lavoro (la turnazione e gli straordinari), in relazione ai bisogni dell'azienda; le variazioni di condizioni di lavoro (i trasferimenti di reparto e la delocalizzazione).

In verità, i sistemi organizzativi definiti dalla flessibilità presentano tre processi più profondi, che non si limitano unicamente a cambiamenti di stipendio o di orari di lavoro (Sennett, 1998). Questi sono:

- 1) "*La reinvenzione discontinua delle istituzioni*". Le organizzazioni umane sono sottoposte a processi di cambiamento continui che puntano a profitti economici a breve termine, invece di attuare operazioni che mirano a reinvestire i profitti per migliorare ed incrementare la produzione secondo obiettivi a lungo termine.
- 2) "*La specializzazione flessibile della produzione*", produzione *on demand* (produzione flessibile), ovvero modificabile in base alle richieste portate avanti dai consumatori.
- 3) "*La concentrazione senza centralizzazione*". Le attuali ristrutturazioni organizzative spostano il potere e le responsabilità dalla direzione aziendale sui gruppi di lavoro, eliminando gli strati intermedi dei supervisori; ciò che Harrison (1994) definisce "concentrazione senza centralizzazione".

Per un lavoratore la flessibilità risulta essere una qualità estremamente importante per poter svolgere adeguatamente e in maniera funzionale i suoi incarichi. È proprio per questo che ormai molti lavoratori scelgono di intraprendere la *Boundaryless Career*, ovvero una carriera che non presenta limiti, in grado di guidare l'individuo verso

l'incremento e il consolidamento delle proprie abilità e verso la realizzazione di se stesso (Arthur & Rousseau, 1996; Cortini et al., 2011). Per poter far ciò è però importante diminuire un'esagerata rigidità caratteriale da cui frequentemente nascono problemi nel lavoro e tra i colleghi, e che spesso ostacola la capacità di modellare le proprie conoscenze e abilità in base alla situazione lavorativa a cui bisogna far fronte.

Una persona, però, può essere flessibile entro certi limiti. Qualsiasi sia l'ambiente di vita, lavorativo o meno, un individuo non può restare privo del nucleo centrale su cui si basa la sua identità. Il concetto di "flessibilità", perciò, entra in contrasto con il carattere dell'individuo, che viene definito da Galimberti (1999) come: "*la configurazione relativamente permanente di un individuo a cui ricondurre gli aspetti abituali e tipici del suo comportamento che appaiono tra loro integrati sia nel senso intrapsichico che in quello interpersonale*". Il carattere di una persona viene creato grazie a una serie di esperienze vissute da quest'ultima, e si manifesta attraverso la fedeltà e l'impegno reciproco, qualità che portano un individuo a cercare di conseguire obiettivi a lungo termine (Galanti, T., 2019).

Diventa però estremamente complicato per una persona raggiungere obiettivi a lungo termine nel momento in cui l'ambiente di lavoro impone obiettivi a breve termine. Inoltre, è difficile adottare i valori di fedeltà e impegno reciproco quando si lavora per imprese che attuano frequentemente processi di ristrutturazione e destrutturazione.

A fronte di un mercato del lavoro instabile e imprevedibile, che sempre più spesso impone e richiede una flessibilità estrema ai lavoratori, si denota come diventi impossibile per questi scrivere una narrazione della propria vita coerente e lineare, elementi essenziali in termini identitari per lo sviluppo e il mantenimento di un buon senso di sé (Galanti, T., 2019). In quest'ottica quindi la flessibilità non è più una caratteristica desiderabile, segno

di maturità ed employability, ma è un pericolo (Sennett, 2002). Vivere del tempo scollegato a lavoro mette in pericolo l'abilità dell'individuo di tradurre queste esperienze in narrazioni continue. Infatti, una persona necessita di un basilare senso di stabilità, che non deve essere eliminato, a prescindere dal contesto in cui vive. Alla luce di quanto riportato, Sennett (1998) sottolinea l'ascesa e la diffusione nel presente mercato del lavoro di "identità lavorative deboli", ovvero di persone che svolgono lavori instabili, precari, a tempo e sottopagati.

Un ulteriore pericolo legato al concetto di flessibilità lavorativa, applicato dal mercato del lavoro attuale, risiede nella minaccia al senso di identità sociale, descritta come: *"quella parte del concetto di sé di una persona che deriva dalla consapevolezza di essere parte di un gruppo sociale, insieme al significato valutativo ed emotivo associato a tale appartenenza"* (Tajfel e Turner, 1979, in Hewstone et al., 2008). Infatti, la flessibilità implica anche sacrifici a livello relazionale e blocca l'abilità insita nelle persone di creare legami.

In conclusione, oggi la metafora proposta da Sennett rimanda ad una nuova immagine, in cui il ramo piegato con forza solo da una parte non ritorna nella sua posizione originaria, come un sano concetto di flessibilità vorrebbe, ma rimane flesso, si deforma rischiando di spezzarsi.

1.3.1 La Flessibilità lavorativa in Italia

In Italia il fenomeno della flessibilità lavorativa si è diffuso a seguito della Crisi del 2008, per far fronte e ridurre l'allarmante tasso di disoccupazione che si riscontrava in quel periodo. Sono state infatti utilizzate strategie di maggiore flessibilizzazione dei contratti,

dell'impresa e dell'organizzazione del lavoro, al fine di aumentare le probabilità di trovare un impiego, almeno temporaneo (Aimo, 2020) e ci si aspettava, quindi, che l'incremento del tasso di occupazione coincidesse con un miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori italiani (Trivellato, U., 2021).

Nell'attuazione di strategie finalizzate a incrementare il lavoro flessibile non sono stati presi in esame gli aspetti psicologici, economici e sociali che caratterizzano i contratti atipici, come ad esempio i contratti a tempo determinato. Infatti, l'aumento della flessibilità coincide con l'incremento dell'adozione di contratti a termine, a conclusione dei quali segue una fase di disoccupazione. Ciò, quindi, implica un forte legame tra lavoro flessibile e forme contrattuali a termine. Secondo Richard Sennett il pericolo più elevato ricollegato a questa tipologia di contratto è relativo alla difficoltà degli individui di programmare il proprio futuro personale e di spendere risorse nella propria carriera professionale. È perciò essenziale convenire che la flessibilità frequentemente si traduce in precarietà, e perciò in promozione e divulgazione di contratti atipici, a tempo determinato, alla conclusione dei quali si riscontra un lasso di tempo di disoccupazione (Caccia, 2016).

Attualmente, perciò l'incertezza ricopre un ruolo principale all'interno della nostra esistenza, ed è proprio per questo che diventa sempre più complicato programmare il nostro futuro, sia personale che professionale. Questa sensazione di incertezza e di instabilità è estremamente marcata e spiccata ai nostri giorni, a seguito del periodo della crisi pandemica. La pandemia da Covid-19 ha agevolato l'affiorare di una percezione di incertezza e di instabilità dilagante che riguarda lavoratori giovani, anziani, precari e disoccupati e nel complesso, ognuno di noi (Ghenò, 2020).

Per riassumere quanto detto, il modello della flessibilità, ideato al fine di incrementare l'occupazione, ha generato in realtà l'esito opposto. Infatti, si è riscontrato un forte legame tra flessibilità, precarietà e disoccupazione (Maltese, 2018).

CAPITOLO 2: LA PRECARIETÀ LAVORATIVA E LE SUE RIPERCUSSIONI PSICOLOGICHE

2.1 Il lavoro precario

La parola precario deriva dal latino *Precaarius*, da *prex precis* “preghiera”: cioè si riferisce a qualcosa “ottenuto per preghiera” e “concesso per grazia” (Treccani, 2023). Proprio perché il lavoro viene “concesso”, prima o poi deve essere restituito. Quindi il termine “precario” rimanda al concetto di mancanza di continuità temporale o mancanza di durata permanente.

La definizione di lavoratore precario o precariato è alquanto complessa e variamente interpretata. Per poter capire meglio questo concetto, è necessario fornire un sintetico panorama delle tipologie contrattuali lavorative.

La catalogazione dei contratti esistenti in Italia, proprio come riporta anche la nomenclatura internazionale si distingue in: “contratto tipico o standard” e “contratto atipico o non standard” (ILO, 2012; ISTAT, 2012).

Per contratto tipico si intende: “*una posizione lavorativa dipendente, a tempo pieno e indeterminato a prescindere dalla qualifica professionale*”; mentre per contratto atipico si fa riferimento a: “*tutte quelle forme contrattuali che derogano rispetto a uno o più aspetti che connotano i contratti standard*” (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016).

Tra le diverse tipologie di contratti non standard ritroviamo quello a tempo determinato, che si caratterizza per la natura temporale limitata del lavoro che la persona svolge (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016). All’interno di questo panorama contrattuale

definiamo il precariato una condizione lavorativa temporanea, con un contratto a termine (Enciclopedia Treccani, 2023) che pone il lavoratore in condizione di incertezza e insicurezza relativamente al proprio lavoro, mancando di continuità sia per quanto riguarda il rapporto di lavoro, che per quanto riguarda il reddito percepito.

Attualmente queste tipologie di contratti non standard, nello specifico a termine e a tempo determinato, sono in esponenziale crescita (ANPAL, 2023).

In particolare, secondo i dati ISTAT il numero dei precari risultati a giugno 2023 in Italia sono circa 3 milioni, a maggio in particolare sono stati 633.159 mila i lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato.

Secondo l'International Labor Organization (ILO) il lavoro precario è caratterizzato da: "incertezza relativa alle tempistiche di svolgimento del lavoro"; "disoccupazione mascherata"; "ambigue relazioni all'interno del contesto lavorativo"; "assenza di protezione sociale, benefici e potere contrattuale"; "bassa retribuzione"; "ostacoli nel ricorso al sindacato" (Massimo, V., 2023).

Standing (2012) sostiene che il lavoratore precario è definito dall'assenza di una o più delle seguenti sette declinazioni di sicurezza, caratteristiche della società industriale del Novecento: "sicurezza dell'occupazione", "sicurezza del posto di lavoro", "sicurezza del ruolo professionale", "sicurezza sul posto di lavoro", "sicurezza della formazione sul lavoro", "sicurezza del reddito" e "sicurezza della rappresentanza".

Inoltre, sempre Standing (2012), afferma che il lavoratore precario è soggetto a provare le quattro A:

- "Acredine": che si basa sulla frustrazione vissuta a seguito della cognizione di non riuscire a creare una vita conforme alle proprie aspettative.

- “Anomia”: si riferisce a uno stato di sconforto legato a una costante percezione di fallimento personale.
- “Ansia”: fa riferimento a un continuo stato di insicurezza cronica.
- “Alienazione”: allude alla *“consapevolezza che il criterio delle proprie azioni non risiede nel vantaggio personale o in un valore in cui si crede o che si ritiene importante, ma semplicemente nell’utilità altrui, in base alle richieste che si ricevono”* (Standing, 2012).

Nello specifico, si tratta di lavoratori che presentano un’alta probabilità di non accedere, a seguito dello svolgimento del proprio lavoro, a un dignitoso livello di benessere economico, visto che il salario per la maggior parte di essi è ridotto al minimo, o poiché il proprio percorso lavorativo è caratterizzato da diverse e prolungate interruzioni non controbilanciate da un’adeguata protezione sociale (Fadda, S., 2022; Berton F., Richiardi M.e Sacchi S., 2009). Vi è, quindi, un’elevata possibilità che questi lavoratori perdano il potere d’acquisto, non possano far fronte a spese impreviste e arrivare a fine mese con il proprio reddito, mostrando una maggiore predisposizione a sviluppare una povertà relativa (Casavecchia, A., 2023).

Il precariato viene incrementato dall’uso di strumenti flessibili di lavoro, portando anche a una modificazione di una serie di diritti e di tutele che, presenti nelle tipologie di lavoro a tempo indeterminato, dovrebbero garantire la protezione del lavoratore nella realtà lavorativa (Bauman Z., 2014).

La forte interconnessione tra precarietà e flessibilità si traduce quindi in senso di smarrimento e incertezza , coinvolgendo tutti gli ambiti di vita dell’individuo, dalla dimensione lavorativa a quella personale, psicologica e sociale.

Secondo Scherer (2009) i contratti non standard, anche se sembrano un efficace strumento per l'entrata nel mercato del lavoro e per combinare in modo funzionale impegni lavorativi e familiari, per specifiche categorie possono provocare un aumento delle ostilità all'interno dell'ambiente familiare per via dell'insicurezza legata alla condizione occupazionale. Scherer, inoltre, ha affermato che i lavoratori precari sono portati: a rimandare nel tempo la paternità/maternità; a presentare una forte preoccupazione in merito alle proprie risorse finanziarie e alla propria capacità d'acquisto; e a vivere bassi livelli di benessere e soddisfazione di vita.

Quindi a seguito di un mercato del lavoro sempre più instabile e mutevole è possibile riscontrare come il senso di precarietà della vita giochi un ruolo importante nella nostra società.

2.2 Insicurezza: un'emozione che caratterizza i lavoratori

Secondo Beck la società post-industriale, caratterizzata dalla flessibilizzazione del lavoro, l'elasticità degli orari lavorativi e la loro precarietà, *"ha incrementato il processo di individualizzazione sfaldando i vincoli delle classi sociali"* (Beck, U., 2005) . La flessibilità spezza il senso di reciprocità solidale aumentando di contro la frammentazione. L'individuo solo, non ha più il supporto del gruppo e la solidarietà collettiva, deve in questa solitudine gestire i rapporti di lavoro e la perdita dello stesso in maniera autonoma. Per tali ragioni *"la società post-moderna può definirsi la società delle incertezze e dell'insicurezza, luogo in cui l'uomo è solo dinnanzi ai nuovi rischi che la modernizzazione produce"* (Beck, U., 2005; Rampini, F., 2015; Baumann, Z, 2007).

Il lavoro oggi può ricollegarsi a due principali fenomeni psicologici: il primo riguarda la paura di perdere il proprio lavoro e di venire licenziati (insicurezza lavorativa) (Chirumbolo, A., 2022; Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z., 1984); il secondo si riferisce all'estrema difficoltà di costruire un futuro professionale (precarietà di vita), data la profonda incertezza che, in particolare modo, il lavoro precario produce non solo in ambito lavorativo, ma anche in altri contesti di vita (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016; Callea, A. 2010). Una delle principali differenze tra questi due costrutti riguarda il fatto che mentre l'insicurezza lavorativa può essere riscontrata sia in lavoratori a tempo indeterminato che in lavoratori a tempo determinato; invece, la precarietà di vita può essere rilevata unicamente in lavoratori a tempo determinato soggetti a contratti atipici di durata temporanea (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016).

2.2.1 Insicurezza lavorativa

Le mutazioni del mercato del lavoro, le costanti ristrutturazioni contrattuali, la richiesta di competenze nuove e sempre più specifiche, la flessibilità lavorativa, di cui abbiamo precedentemente discusso, innescano una risposta negativa di lavoratori che mal si adeguano ai cambiamenti, che elaborano una forte sensazione di impotenza e percepiscono un'insicurezza che spesso si trasforma in ansia e quindi paura. In ambito psicologico viene utilizzato il termine "insicurezza lavorativa".

Hartley (1986,1991), Rosenblatt e Ruvio (1996) hanno affermato che l'insicurezza lavorativa indica una paura relata al proprio futuro lavorativo. Heaney, Israel, & House (1994) la legano alla percezione di una possibile minaccia alla propria attività

professionale mentre Davy (1997) alla mancata realizzazione delle proprie aspirazioni di svolgere compiti lavorativi attinenti alla propria formazione e aspetti e professionali.

In particolare, in questo studio per il termine “insicurezza lavorativa” prendiamo in considerazione la definizione proposta da Chirumbolo, che la descrive come: “la valutazione soggettiva fatta da un lavoratore circa la probabilità e la preoccupazione associata alla futura perdita involontaria, sia della posizione lavorativa stessa, che di importanti caratteristiche intrinseche del lavoro (Chirumbolo, A., 2022)”.

È evidente che la percezione di insicurezza è vissuta da chi ha perso il lavoro o teme di perderlo, a causa di politiche aziendali di ristrutturazione o di ridimensionamento, rischiando la disoccupazione (De Witte, 1999), e da coloro che sono definiti i “*sopravvissuti*”, ovvero chi è riuscito a conservare il proprio posto di lavoro in un momento di riorganizzazione e di licenziamenti.

L’insicurezza lavorativa, da un punto di vista psicologico, è un fenomeno soggettivo che si fonda sulla personale analisi dell’insicurezza all’interno del contesto lavorativo, il che significa che la percezione di insicurezza lavorativa può variare da persona a persona di fronte alla medesima situazione oggettiva (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hartley et al., 1991). In altri termini, l’insicurezza lavorativa in quanto percezione soggettiva può essere vissuta da un individuo e non da un altro, sebbene entrambi affrontino la medesima situazione. Per esempio, dei lavoratori di una determinata azienda potrebbero aver paura di essere licenziati sebbene a livello oggettivo non ci sarebbe nessun motivo per averne, invece altri potrebbero riporre fiducia in merito al loro lavoro nonostante esista un’elevata possibilità che vengano licenziati (De Witte et al., 2012).

Diverse ricerche hanno dimostrato differenze tra i livelli di percezione di insicurezza lavorativa dei vari lavoratori di una stessa azienda (De Witte & Naswall, 2003; Mauno,

Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005). Questi diversi livelli di percezione di insicurezza lavorativa sono stati attribuiti sia a differenze interindividuali, che condizionano la modalità di leggere una determinata realtà, sia alla percezione individuale delle risorse fruibili al fine di contrastare una determinata realtà. Tra gli elementi che si pensa siano scatenanti la percezione di insicurezza lavorativa ritroviamo diverse variabili demografiche e professionali come ad esempio: “il genere” (Rosenblatt, Talmud e Ruvio, 1999); “l’età”, “il tipo di professione”, “il livello scolastico” (Cheng, Y, 2005); “le caratteristiche di personalità”, “la percezione individuale della situazione del mercato del lavoro”, “il sistema di welfare”, “alcuni fattori relativi all’organizzazione e al lavoro”, “le risorse familiari e sociali” (Gaunt & Benjamin, 2007).

Ad esempio, gli uomini percepiscono un senso di minaccia soprattutto dal punto di vista economico, e si mostrano poco inclini al coinvolgimento economico maturando in breve tempo la volontà di lasciare il lavoro. Le donne invece reagiscono all’insicurezza lavorativa con una diminuzione della propria performance e sentono meno supporto organizzativo (Sarno, V., 2022).

Esiste anche la possibilità oggettiva di perdere il proprio lavoro, dovuta sia alla particolare situazione in cui si trova l’azienda che deve effettuare una riorganizzazione a causa di accorpamenti, delocalizzazioni, ridimensionamenti o fallimenti sia a causa di contratti di lavoro a tempo determinato (De Witte & Näswall, 2003).

Oggigiorno, l’insicurezza lavorativa rientra tra le più importanti cause di stress (Shoss, M.K, 2017; Cheng, G.H.L, 2008; Sverke, M. 2002; De Witte, H., 2005; Chirumbolo, A., 2020). Il pericolo o la paura di perdere il proprio lavoro viene visto nella maggior parte delle volte come una minaccia, che la persona giudica come negativa (Hartley, J, 1990).

L'insicurezza lavorativa sottintende, quindi, una forte presenza di incertezza, di fronte alla quale gli individui rispondono in modo negativo, proprio come afferma la teoria transazionale dello stress (Shoss, M.K, 2017; Cheng, G.H.L, 2008; Sverke, M. 2002; De Witte, H., 2005; Lazarus, R.S, 1984; Hartley, J, 1990).

In considerazione del fatto che il lavoro occupa una posizione importante all'interno della vita, diventa evidente come questa sensazione di insicurezza sia estremamente preoccupante e pericolosa, visto che blocca il regolare sviluppo dei processi psicologici fondamentali e la possibilità di raggiungere un benessere psicofisico e un senso di identità e di appagamento personale (Urbini, F., 2018).

Diverse ricerche hanno riscontrato come i costi psicosociali della precarietà del lavoro sono estremamente alti e che gli effetti prodotti sono negativi e nocivi per il benessere fisico e psicologico delle persone e per un buon funzionamento delle organizzazioni, come è stato evidenziato da molte meta-analisi (Cheng, G.H.L, 2008; Sverke, M. 2002; Jiang, L. 2018; Kim, T.J., 2016; Virtanen, M., 2013).

In particolare, è stato dimostrato che coloro che presentano maggiore insicurezza lavorativa, oltre ad avere elevati livelli di conflitto interpersonale in vari contesti, da quello familiare con i parenti fino a quello lavorativo con i colleghi (Kim, H.C, 2006), presentano peggiori condizioni di:

- Salute psicologica (De Witte, H., 2015), che comporta la manifestazione di: una maggiore depressione, ansia, stress; e una minore autostima e senso di autoefficacia (Cheng, G.H.L., 2008; Sverke, M., 2002).
- Salute fisica (De Witte, H., 2015), che include provare maggiori sintomi somatici, tra i quali possiamo ritrovare: disturbi cardiovascolari, malattie delle vie

respiratorie e dolori al sistema muscolo-scheletrico (Virtanen, M., 2013; De Witte, H., 2015; Ferrie, J.E., 2001; De Witte, H., 2016).

- Benessere e funzionamento nelle organizzazioni, che implica: una minore soddisfazione del proprio lavoro; una bassa motivazione e impegno nello svolgimento del proprio lavoro; performance lavorative inferiori; una minore energia, passione ed entusiasmo a lavoro (Cheng, G.H.L., 2008; Sverke, M., 2002); bassi livelli di identificazione e fiducia nei confronti della propria organizzazione e la percezione di un ridotto legame e impegno in essa (Chirumbolo, A., 2017); una maggiore probabilità di abbandonare importanti obiettivi personali di vita (Chirumbolo, A., 2021; Lozza, E., 2020) e di vivere condizioni di lavoro peggiori (Nappo, N., 2022); un'elevata probabilità, per quei lavoratori insicuri e precari che presentano uno status lavorativo più vulnerabile, di essere vittime di bullismo e molestie sessuali nel proprio ambiente lavorativo (Reuter, M., 2020).
- Condotta professionale, che si traduce in: una maggiore esposizione ad infortuni sul lavoro (Probst, T.M., 2018; Jiang, L., 2016); elevata attuazione di comportamenti oppositivi e per nulla collaborativi, come ad esempio assenteismo cronico e frequenti ritardi sul lavoro; frequenti boicottaggi verso l'azienda (Chirumbolo, A., 2015; Van den Broeck, A. 2014; Yiwen, F., 2021).
- Benessere economico, che riguarda la presenza di un divario salariale peggiore in confronto a coloro che percepiscono sicure retribuzioni in merito al proprio lavoro (Scicchitano, S. 2020).

Inoltre, bisogna evidenziare come un effetto specifico dell'insicurezza lavorativa sia la diminuzione della percezione di controllo e perciò una minore capacità di programmare la propria vita. Molti studiosi dell'orientamento professionale hanno riscontrato come questo elemento sia un punto estremamente problematico soprattutto per i cosiddetti "lavoratori marginali", che presentano lavori temporanei, part time, ecc... (Savickas et al., 2009). Vivere questa percezione di frammentarietà porta a sperimentare diversi problemi nella progettazione della propria vita, conducendo questi individui a provare una sensazione di discontinuità identitaria.

In conclusione, è essenziale evidenziare come tutte queste relazioni negative sono state largamente indagate sia a proposito della sensazione e della paura di cadere in uno stato di disoccupazione (insicurezza lavorativa quantitativa), sia a proposito della sensazione e della paura di perdere elementi rilevanti del proprio lavoro (insicurezza lavorativa qualitativa) (De Witte, H., 2015). Molte ricerche hanno dimostrato come l'insicurezza lavorativa oggettiva e quella soggettiva potrebbero rappresentare dei reali fattori di rischio psicosociale (Chirumbolo, A., 2017), in particolare modo nel momento in cui diventano radicate; e perciò, originare fratture tra persone, gruppi e organizzazioni, che portano a importanti disuguaglianze sociali ed economiche (Nappo, N., 2022).

È emerso da diversi studi la presenza di specifiche variabili moderatrici che sono in grado di contrastare il fenomeno dell'insicurezza lavorativa e il malessere scaturito da questa (Richter, A., 2011).

Tra queste variabili ritroviamo alcune variabili di contesto: "il supporto sociale", che può derivare dalla propria famiglia, dagli amici o anche dai colleghi; il tipo di contratto, la partecipazione organizzativa (De Cuyper & De Witte, 2006; 2007; Schreurs et al., 2010; Sverke, Hellgren, & Naswall, 2006); "l'incremento delle abilità per far fronte allo stress";

“lo sviluppo di nuove abilità professionali e interpersonali”. Altre variabili sono le disposizioni di personalità che intervengono favorevolmente sia nella percezione di insicurezza (Hartley et al., 1991) che nel graduare gli effetti (Näswall, Sverke, & Hellgren, 2005; Chirumbolo, 2015; Chirumbolo & Areni, 2010).

Ulteriori variabili influenzano alcuni fattori connessi all'insicurezza lavorativa come il "*benessere occupazionale*" (Mauno, De Cuyper, Tolvanen, Kinnunen, & Mäkikangas, 2014), "*la percezione di controllo*" (Elst, De Cuyper, & De Witte, 2011), "*il carico di lavoro e autonomia*" (De Cuyper & De Witte, 2006), e "*gli atteggiamenti organizzativi*" (Chirumbolo & Hellgren, 2003).

2.2.2 Precarietà di vita

Attualmente la precarietà è un fenomeno estremamente presente all'interno delle nostre vite. Secondo il sociologo Zygmunt Bauman la società odierna, frammentata e scomposta, ha incrementato il sentimento globale di precarietà provato giornalmente dalle persone, nascosto all'interno di una narrazione individuale di incertezza biografica (Bauman, Z., 2007). Infatti, a seguito di un mercato del lavoro sempre più instabile e mutevole è possibile riscontrare come la condizione di precarietà di vita giochi un ruolo importante nella nostra società ed in particolare abbia forti ripercussioni sulla vita dei lavoratori (Chomsky, N. 2011).

Per precarietà di vita si intende: “*una sindrome che può interessare i lavoratori a tempo determinato i quali, percependo la propria condizione lavorativa come incerta e instabile, mostrano difficoltà a progettare la propria vita, con importanti conseguenze negative anche sulla salute* (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016)”. La precarietà

di vita viene descritta anche come: *“la condizione pervasiva di fragilità, di impotenza e di paura circa il futuro professionale dei lavoratori atipici, che sebbene nasce da un contesto di tipo professionale, si manifesta anche nella sfera privata, personale e familiare, mettendo a rischio anche le relazioni interpersonali (Callea, A. 2010)”*.

Da questa seconda definizione, quindi, si evince come questa condizione è estremamente diffusa all'interno della vita dei lavoratori a tempo determinato, che sperimentano frequentemente il senso di precarietà della vita. Infatti, dato che fanno esperienza di un susseguirsi di fasi di occupazione e di disoccupazione, possono provare un costante stato di incertezza e di instabilità.

In particolare, i lavoratori atipici sperimentano questa percezione di precarietà della vita se sono demotivati e sviluppano un carente interesse nei confronti del loro lavoro, qualora pensino di possedere scarse probabilità di trovare un lavoro stabile e adeguato alle proprie necessità e se questi presupposti condizionano in maniera negativa, su un piano emotivo, la vita di tutti i giorni (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016).

Il disinteresse riguardo il proprio lavoro porta l'individuo ad attuare una condotta distaccata, fredda e indifferente, che lo condurrà a provare una negativa esperienza lavorativa. La mancanza di interesse oltre ad essere generata dalla cognizione che il lavoro è “a termine”, può essere causata anche dal senso di frustrazione originato dallo svolgimento di un lavoro non conforme al piano di studi intrapreso da una persona, o alle sue aspirazioni (Callea, A., 2010).

La difficoltà di programmare il futuro professionale e la paura di dover costantemente cercare un nuovo lavoro creano una dilagante percezione di smarrimento e sfiducia, che potrebbero bloccare lo sviluppo del sé professionale. Poiché quest'ultimo costituisce una delle parti più rilevanti dell'identità personale (Fabbri e Rossi, 2001), lo stato di

“preariato stabile” mette a repentaglio pure il benessere psicologico e la vita privata dei lavoratori. È proprio per questo che la precarietà della vita sembra presentare diverse caratteristiche in comune con l’ansia e la depressione. L’ansia si riferisce ad elementi di instabilità emotiva causati dal nervosismo e dalla tensione originata dall’assenza di sicurezza riguardo al presente e al futuro. La depressione deriva dalla mancanza di fiducia nei confronti del futuro e di prospettive e dalla sensazione di fallimento professionale, definito come un aspetto poco tollerabile e accettabile (Callea, A., 2010).

Fra le conseguenze psicologiche prodotte da questo nuovo paradigma si registrano paura e insicurezza del futuro. Secondo uno studio portato avanti da Kate Daisy Bone si riscontra che lavoratori precari avvertono un "presente continuo, che si riferisce al rinvio e al sacrificio dei piani di vita nella speranza di un futuro immaginario che sembra non arrivare mai”. In particolare, la ricerca ha dimostrato che i precari percepiscono un futuro incerto (Bone, K. D., 2019), stabilendo un legame temporale tra lavoro precario e vite precarie (Campbell, I., and R. Price. 2016). Infatti, è difficile costruire e pensare a un futuro certo e solido nel momento in cui si vive in un contesto lavorativo flessibile e precario, continuamente mutevole e instabile (Gregorio I., 2023). Quindi è possibile osservare come la precarietà è uno stato psicologico ed emotivo, che porta a vivere un forte disagio legato all’impossibilità di progettare il proprio futuro e che produce la sensazione di essere sospesi in un limbo, limitando estremamente le proprie capacità generative (Gregorio I., 2023).

In conclusione, la precarietà della vita è un nuovo malessere lavorativo che tendenzialmente ritroviamo in lavoratori atipici che sono delusi, sfiduciati e con difficoltà di programmare un futuro sia da un punto di vista professionale che personale. Essa esercita conseguenze negative sul benessere psicologico dei lavoratori e tempo

determinato, favorendo l'incremento di disturbi psicologici quali l'ansia e la depressione (Callea, Urbini e Bucknor, 2012).

Non tutti i lavoratori atipici sviluppano questa sindrome della precarietà della vita, perché possono essere presenti particolari caratteristiche personali, ricollegate a strategie di coping e alla resilienza, che sono in grado di aiutare le persone a vivere un'appagante esistenza, sia da un punto di vista personale, che familiare (Callea, A., 2010).

2.3 Qualità della vita e atteggiamenti professionali in lavoratori precari

Per completare la descrizione del profilo del lavoratore precario bisogna evidenziare che, come si è potuto constatare da quanto precedentemente sostenuto, il precariato è un'esperienza lavorativa tendenzialmente spiacevole (Bosmans, K., 2016), caratterizzata generalmente da una costante percezione di incertezza, da un basso salario e da scarsi o inesistenti benefici sociali e diritti legali, che portano la persona a provare un'importante quota di stress (Mai, Q.D, 2019; Clarke, M. 2007). Nel momento in cui le persone sono soggette ad alti livelli di precarietà lavorativa, sperimentano una forte sensazione di disagio che ostacola le sane e fondamentali abitudini quotidiane relative a diversi aspetti della propria vita come il sonno (Mai, Q.D, 2019). Inoltre, la precarietà incrementa la probabilità di sviluppare un elevato stress riguardo le proprie finanze e diminuisce la percezione della qualità della propria vita (Creed, P.A, 2020), che viene descritta come: «la percezione dell'individuo della propria posizione nella vita nel contesto dei sistemi culturali e dei valori di riferimento nei quali è inserito e in relazione ai propri obiettivi, aspettative, standard e interessi» (Whoqol Group, 1995). Questa tipologia di lavoratori è

quindi soggetta a una serie di condizioni negative che influenzano il loro benessere e la loro vita (Ray, T. K., Tat'Yana, A. K., & Pana-Cryan 2017; Alterman, T., Luckhaupt, S. E., Dahlhamer, J. M., Ward, B. W., & Calvert, G. M., 2013; Raykov, 2010).

Il malessere sopra descritto si può manifestare anche a livello di atteggiamenti professionali. Diversi studi hanno riscontrato che i lavoratori precari tendono a mostrare minori livelli di work satisfaction (Chesters, J., & Cuervo, H. 2019; Aiken, L.H., 2012), definito come “il senso di soddisfazione non solo per il lavoro ma anche per il contesto organizzativo più ampio all'interno del quale esiste il lavoro (Bussing et al., 1999; Stamps e Piedmonte, 1997)”. Diversi studiosi hanno riscontrato che la sicurezza occupazionale è essenziale per la soddisfazione lavorativa, che conseguenzialmente influisce in maniera significativa su diversi aspetti lavorativi come, ad esempio, l'assenteismo e i licenziamenti (Wilczyńska et al., 2016). Infatti, lavoratori precari riportano tendenzialmente bassi livelli di soddisfazione lavorativa (Buddelmeyer et al., 2015; Glavin, 2013; Kalleberg, 2011). A dimostrazione di quanto detto, si rimanda alla ricerca di Narisada e Schieman (2016) che evidenzia come i lavoratori che sperimentano sicurezza lavorativa e conseguenzialmente finanziaria, mostrano livelli di soddisfazione lavorativa maggiori in confronto a persone con un lavoro a tempo determinato (Wilczyńska et al., 2016).

Data la forte insoddisfazione lavorativa in lavoratori precari, questi tendono anche a disimpegnarsi dal lavoro, mostrando bassi livelli di work engagement (Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. 2012; Mrozowicki, A 2016), costruito che viene descritto come “uno stato mentale positivo, appagante, legato al lavoro, caratterizzato da vigore, dedizione e assorbimento (Schaufeli et al., 2002)”. Infatti, quando una persona svolge un lavoro a tempo determinato è soggetto ad un elevato livello

di stress, per via delle carenze di risorse per far fronte a questo ultimo e dell'insicurezza (König C.J., 2011). Ciò spesso comporta l'adozione di un atteggiamento disimpegnato nei confronti del proprio lavoro e della propria organizzazione, accompagnato da comportamenti lavorativi poco positivi (Kammeyer-Mueller J.D., 2013) e di ritiro, considerati come un meccanismo di coping volto a ripristinare e integrare le proprie risorse esaurite (Leiter M.P., 1991).

Accanto a una bassa presenza di work satisfaction e work engagement si può riscontrare anche un'alta presenza di quiet quitting o disimpegno lavorativo, costruito che indica un disimpegno del lavoratore dallo svolgimento del proprio impiego e che lo porta a “fare quanto basta” per terminare il proprio lavoro (Mahand, T., & Caldwell, C. 2023). L'impatto delle crisi finanziarie, della pandemia di Covid 19 e soprattutto della precarietà ha sollevato dubbi riguardo il pensiero che il lavoro debba essere il principale motivo di soddisfazione, introducendo così l'idea secondo cui “si può semplificare la propria carriera, lasciando più tempo per altre attività significative”, conducendo conseguenzialmente alla diffusione del concetto di quiet quitting, presente in particolare modo nelle generazioni Z (Newport, C., 2022). “Smettere silenziosamente di lavorare” si rivela un tema così condiviso proprio perché le persone prendono sempre più consapevolezza del fatto che nel corso della giornata si spende molto tempo a pensare al lavoro e troppo poco per se stessi e per la propria salute mentale e il proprio benessere generale. Soprattutto per i lavoratori precari il quiet quitting risulta spesso essere l'unica scelta a disposizione per preservare e proteggere la loro salute psicologica e fisica a fronte delle onerose aspettative dei datori di lavoro e delle frustranti condizioni lavorative sperimentate (Irvine, 2022). Così facendo, questa tipologia di lavoratori disinveste le proprie energie dal lavoro pur rispettando i propri incarichi lavorativi entro il proprio

orario lavorativo, rifiutando di prendere parte a nuovi progetti aziendali e a straordinari (Enciclopedia Treccani, 2023).

CAPITOLO 3 : LIFE DESIGN E CAREER ADAPTABILITY

3.1 La crisi delle teorie della carriera e delle tecniche di orientamento professionale del XX secolo

Nel XX secolo la realtà lavorativa era caratterizzata da posti di lavoro fissi e da organizzazioni burocratiche sulle quali i lavoratori potevano fare affidamento per poter costruire la propria carriera lavorativa e la propria vita. Il lavoro, caratterizzato da contratti a tempo indeterminato, ha creato il mito del "dipendete a vita" in contesti quali la pubblica amministrazione o le grandi imprese private (Savickas, 2009). Il mercato del lavoro era stabile, definito da una scarsa propensione al cambiamento e il lavoratore era considerato passivo rispetto all'organizzazione, interessato principalmente all'avanzamento, sottomesso alle regole già fissate per lui, che lo costringevano a percorsi di carriera obbligati, definiti e precostituiti (Guest, D., & Davey, K. M., 1996).

In linea con questa realtà lavorativa, i paradigmi tradizionali, anche se presentavano diverse differenze tra loro, portavano avanti una rappresentazione del rapporto tra dipendente e organizzazione fondata su una serie di concetti chiave, comuni e ricorrenti in questi modelli, quali: la lealtà del lavoratore in cambio di una stabilità lavorativa; l'opportunità di svolgere l'intera carriera lavorativa nella medesima azienda; il successo, misurato dalla quantità di salario percepito; il fare carriera grazie a promozioni fondate sull'anzianità di servizio e/o su percorsi di formazione gestiti dall'organizzazione stessa in base a precisi obiettivi aziendali preordinati (Sullivan, 1999). Da una parte, questi

modelli storici concepiscono il lavoratore come decontestualizzato (Blustein, 1994) e “*conoscibile solo empiricamente*”, dall’altra pure le organizzazioni vengono analizzate come se il loro funzionamento interno fosse oggettivo, essenzialmente razionale, volto esclusivamente ad ottenere risultati, e slegato in modo astratto da coloro che lavorano all’interno di queste. Alla base di questi paradigmi tradizionali si ritrovano i concetti della “linearità” e della “predicabilità”, secondo cui la carriera del lavoratore si può definire attraverso determinati passaggi obbligati e ben definiti da un punto di vista temporale (Lo Presti, A., 2008).

Con l’inizio del XXI secolo, agli approcci già esistenti e non più adeguati in quanto radicati in concetti quali caratteristiche personali stabili, posti di lavoro fissi e sicuri, percezione della carriera lavorativa come una successione fissa di fasi (Savickas, 2009), si sostituiscono modelli teorici che si focalizzano sulla “flessibilità umana”, “l’adattabilità”, “l’apprendimento permanente” , “la sollecitazione del pensiero creativo” e “l’esplorazione di possibili sé” (Oyserman, Bybee e Terry, 2006).

Attualmente, non è più possibile progettare di lavorare per un lungo periodo di tempo in una stessa azienda o svolgere per 30 anni lo stesso impiego al fine di costruire una carriera (Savickas, M. L., 2012). Tendenzialmente nel corso della vita si stima che una persona possa svolgere 10 lavori differenti (Saratoga Institute, 2000).

Ciò è dovuto al fatto che la globalizzazione e i progressi tecnologici hanno determinato un nuovo modello organizzativo circa le possibilità contrattuali che possono regolare il rapporto lavorativo tra dipendente e lavoratore (Savickas, 2009).

Oggi si delinea lo scenario di un mercato del lavoro instabile che ha dato vita a pratiche occupazionali che hanno prodotto una modificazione sociale del lavoro e portato alla formazione di un nuovo contratto psicologico all’interno delle varie organizzazioni e di

coloro che ne fanno parte (Rousseau, D., 1995). I lavoratori devono adattarsi velocemente ai cambiamenti di natura professionale, sottoposti alla costante dislocazione del lavoro e al frequente sovvertimento della carriera, essi difficilmente riescono a delineare il proprio futuro e a creare la propria identità (Savickas, M. L., 2012). Si privilegiano contratti a breve termine rinegoziabili, e le carriere assumono un andamento irregolare, frammentario e articolato, che richiede la capacità dell'individuo di adattarsi a nuove esigenze, situazioni e contesti.

Per far fronte a questa nuova organizzazione sociale del lavoro diversi studiosi e professionisti della carriera hanno ideato nuovi paradigmi per poter aiutare i clienti sia a creare una vita lavorativa funzionale, sia ad elaborare le costanti modificazioni lavorative che sono costretti a vivere, senza dover perdere di vista il senso di sé e l'identità sociale (Guichard, 2005). Da un lato questi nuovi modelli hanno l'obiettivo di facilitare il processo di inserimento e adattamento di una persona nel proprio ambiente, dall'altro non devono dimenticare gli importanti contributi ereditati dalle teorie della carriera e dalle tecniche di orientamento professionale del XX secolo, che invece devono essere gestiti e arricchiti. Infatti, anche se resta ancora essenziale comprendere il modo in cui gli individui decidono il proprio lavoro e come la loro carriera cambia nel corso del tempo, diventa necessario attuare una più adeguata e approfondita comprensione riguardo al modo con cui gli individui realizzano la loro vita grazie al loro lavoro. Dato ciò, urge comprendere in che modo le persone possono programmare nel miglior modo possibile la propria vita all'interno del contesto ambientale in cui vivono. Si pone, quindi, il bisogno di focalizzarsi anche su contesti di vita diversi rispetto a quello lavorativo. Svolgendo diversi ruoli e le loro conseguenti attività, le persone individuano quelle che più si addicono a loro stessi e grazie alla riflessione sulle varie esperienze, svolte nell'arco

della propria vita, realizzano se stessi. È proprio per questo che i nuovi modelli si sono focalizzati su un concetto di “traiettoria di vita”, secondo cui le persone programmano e creano in maniera graduale la propria vita, inclusa la carriera lavorativa (Savickas, 2009).

3.2 Life Design

Il Life Design è un nuovo paradigma che è volto ad aiutare i lavoratori a programmare il proprio futuro professionale, prendendo anche in considerazione la forte incertezza che nel XXI secolo definisce sia la realtà lavorativa, che quella sociale. Questo paradigma si fonda su 5 presupposti, che lo distaccano dai modelli tradizionali e che danno luogo a un modello contestualizzato e che sono: *“dai tratti e dagli stati al contesto”*; *“dalla prescrizione al processo”*; *“dalla causalità lineare alle dinamiche non lineari”*; *“dai fatti scientifici alle realtà narrative”*; *“dalla descrizione al modelling per la valutazione dell’efficacia”* (Savickas, 2009; Soresi, S., & Nota, L. 2020).

“Dai tratti e dagli stati al contesto” è il primo presupposto di questo modello. In esso si afferma che per poter affrontare sfide di varia natura, sia relative all’ambito lavorativo che ad un altro contesto, non bisogna più adottare principalmente misure e profili normativi “oggettivi”, inadatti per analizzare e definire la dinamicità degli individui e dei loro numerosi ambienti di vita (Soresi, S., & Nota, L. 2020). Si passa dal dare più importanza ai tratti di personalità stabili, come facevano i modelli tradizionali, influenzati dalle scienze naturali, al porre maggiore attenzione agli ecosistemi di vita dell’individuo (Savickas, 2009).

“Dalla prescrizione al processo” è il secondo presupposto di questo modello e si riferisce all’importanza di focalizzarsi sulle strategie di coping e di sopravvivenza per contrastare l’incertezza del futuro e la complessità del mercato del lavoro, invece di utilizzare modalità consulenziali che si basano sul dare consigli riguardanti quali lavori svolgere (Soresi, S., & Nota, L. 2020). Quindi non si dà più priorità all’attività di ricerca di informazioni e di dati, come avveniva precedentemente, ma si pone molta attenzione su strategie di coping e di sopravvivenza (Savickas, 2009).

“Dalla causalità lineare alle dinamiche non lineari” è quel presupposto che si fonda sul concetto secondo cui la realtà lavorativa è estremamente complessa e perciò non si può analizzare attraverso prospettive sintetiche, semplici e riduzioniste, che portano avanti una metodologia di studio e di previsione degli eventi futuri prettamente lineare. Il consulente dovrebbe utilizzare strategie e metodi diversi, in particolare quella del problem solving, per stimolare nel cliente l’analisi del proprio ecosistema, delle modalità di controllo delle dinamiche che lo caratterizzano, della propria interazione con esso, quindi elaborare ipotesi che portino a delle soluzioni soddisfacenti (Soresi, S., & Nota, L. 2020). Non è più opportuno dare semplici suggerimenti al cliente per favorire il processo decisionale professionale, ma è necessario stimolarlo a sviluppare abilità funzionali per creare un programma di vita più olistico (Savickas, 2009).

“Dai fatti scientifici alla realtà” è il quarto presupposto in cui si sostiene come sia fondamentale esaminare, con il dovuto riguardo, le creazioni delle multiformi realtà soggettive del cliente per poter studiare e comprendere i fenomeni umani (Soresi, S., & Nota, L. 2020). Quindi, invece di adottare valori standardizzati e regole di gruppo, bisognerebbe portare il cliente a svolgere attività che lo incoraggino a trovare un significato riguardo alle molteplici realtà che vive (Savickas 2005), guidandolo nella

formulazione di nuove prospettive che inducano il cliente a produrre realtà narrative del proprio vissuto in cui si riflettono le sue diverse e molteplici identità che hanno inciso sulla sua evoluzione (Savickas, 2009).

“Dalla descrizione al modeling per la valutazione dell’efficacia” è l’ultimo presupposto di questo paradigma e porta avanti il concetto secondo cui il modo in cui le persone interagiscono a livello ambientale è unico, dato che e gli individui sono gli uni diversi dagli altri. Questo indica da un lato che è necessario svolgere una consulenza professionale individualmente affinché sia efficace e dall’altro implica l’uso di innovativi criteri per testare e misurare l’effettiva validità ed adeguatezza della consulenza di orientamento. Viene quindi considerata adeguata l’adozione di strategie di analisi e valutazione non lineari, che portano a focalizzarsi sui “fractal patterns” per poter predire le configurazioni di variabili in ascesa, invece di porre l’attenzione su una sola variabile di risultato (Soresi, S., & Nota, L. 2020).

Il Life Design trae le sue origini dal costruttivismo sociale (Young, R. A., & Collin, A. 2004), che nello specifico afferma che: la conoscenza e l’identità di una persona sono il frutto di uno sviluppo cognitivo e sociale di quest’ultima, che si forma all’interno di un ambiente relazionale (Gasper, 1999); e che grazie all’interazione con gli altri individui, fondata sulla discussione e il confronto con questi, la persona attribuisce un determinato significato al mondo, che quindi viene co-costruito in un’ambiente sociale, culturale e storico (Young & Collin, 2004).

Questo paradigma, quindi, si focalizza su una coevoluzione costante delle persone, della società e dell’economia. Inoltre, si pone l’obiettivo di creare determinate competenze nel cliente tali per cui egli riesca ad approcciarsi a un determinato ambito di vita e affrontare i possibili problemi legati ad esso.

In particolare, porta avanti una consulenza di orientamento volta sia a sviluppare e potenziare l'agency personale, sia a incrementare le abilità di programmazione e organizzazione del proprio futuro, l'empowerment e il benessere del cliente, aiutando l'individuo a fare delle scelte in merito alla propria realtà lavorativa e professionale. Grazie a una forte collaborazione e assistenza del cliente lo si supporta durante la fase di apertura a nuove opportunità essenziali per permettere un cambiamento (Savickas, 2015). L'effetto della consulenza è influenzato dalla qualità della relazione, della riflessione e dal modo in cui si attribuisce un significato alle aspettative e agli eventi sperimentati dall'individuo.

Il Life Design porta avanti una serie di implicazioni nella progettazione e creazione degli interventi professionali. Queste sono:

- “Lifelong”: Il lifelong o apprendimento permanente, si basa sull'assunto che le competenze richieste per far fronte ai cambiamenti, alle sfide attuali, alle esigenze della società, del lavoro e delle proprie necessità e aspirazioni, vengono acquisite nell'arco di tutta la vita secondo un processo di autocostruzione dell'individuo, condizionato dalla conoscenza di abilità, informazioni e saperi appropriati e pertinenti. Si tratta di porre in essere una formazione su misura per l'individuo, che sia cucita sulle proprie esigenze e in relazione ai momenti della vita. In quest'ottica l'intervento di orientamento dovrebbe svolgere una duplice azione: quella di sostenere gli individui a sviluppare competenze; e nel contempo dovrebbe aiutarli a ricercare le condizioni più idonee per portare avanti il loro sviluppo permanente, per individuare le abilità e le conoscenze che ritengono più interessanti da sviluppare sia per accedere al mondo del lavoro, sia per l'autorealizzazione e sia per l'inclusione (Lombardo M., 2023).

- “Approccio olistico”: il Life Design porta avanti il concetto secondo cui la storia, i programmi e i problemi che riguardano la vita della singola persona sono influenzati dall’ambiente in cui un questa vive, e dai molteplici ruoli che l’individuo assume durante tutta la vita (Santilli, S., & Nota 2014). Pertanto, ne consegue che gli interventi di orientamento debbano essere svolti da un punto di vista olistico, soggettivo e che sia indirizzato all’intero corso della propria esistenza. Nell’ottica dell’intervento diventa perciò essenziale non solo analizzare il contesto lavorativo ma anche gli altri significativi ambiti di vita, come quello familiare e sociale (Super, D. E. 1991). Quindi secondo questo modello non bisogna unicamente occuparsi della creazione della carriera, ma è necessario anche svolgere un’autocostruzione dell’individuo grazie ai vari ruoli svolti nella vita, dato che per alcuni individui il lavoro potrebbe non essere il ruolo più importante e fondamentale. Detto in altre parole, è necessario aiutare il cliente nella programmazione della sua vita e carriera, incoraggiandolo a prendere in considerazione contemporaneamente tutti i più importanti ruoli ricoperti durante sua vita (Savickas, 2009; Nota L., Soresi, S. 2020).
- “Contestualizzazione ambientale”: secondo la teoria della costruzione sociale relativa alla programmazione della vita, su cui si basa il Life Design, il contesto ambientale ricopre un ruolo fondamentale. Infatti, in essa viene proposto il concetto secondo cui il passato e il presente si fondono in una narrazione che vede individuo e contesto strettamente legati, l’uno all’altro. L’analisi di come l’individuo ha vissuto, elaborato e valutato le proprie esperienze in relazione al contesto e al tempo è un fondamentale punto di partenza per avviare il processo

di auto costruzione di sé e della sua vita personale e professionale. Gli individui, quindi, dovrebbero essere supportati nell'indagare la propria vita e i ruoli che hanno ricoperto in essa, adoperando successivamente i prodotti di questa indagine nel processo di autocostruzione (Savickas, 2009).

- “Prevenzione”: il Life Design svolge anche una funzione preventiva, che consiste nel porre attenzione al futuro del cliente prima ancora che insorgano problemi di varia natura, in particolare lavorativa. Tutto ciò, infatti, permetterà al cliente di avere più tempo e risorse per poter creare numerose possibilità e opportunità, tra cui in futuro potrà scegliere, diminuendo il numero di rischi in cui potrà incorrere e incrementando la sua “adattabilità”, “narratività”, “attività” e “intenzionalità” (Soresi, S. 2008).

Il Life Design propone interventi rivolti a quattro principali obiettivi: “l’adattabilità”, “la narrabilità”, “l’attività” e “l’intenzionalità” (Savickas, 2009).

Il primo obiettivo, “l’adattabilità”, riguarda l’aiutare il cliente ad aumentare le proprie capacità di flessibilità e di adattamento di fronte a varie condizioni e problemi ambientali, soprattutto di tipo lavorativo. In particolare, gli interventi proposti da questo modello mirano sia ad aumentare l’abilità del cliente di presagire e anticipare le modificazioni del proprio futuro, che avvengono in condizioni ambientali variabili, sia ad aiutarlo a scoprire e ottenere dei sistemi per esaudire le proprie aspettative grazie allo svolgimento di varie attività. Dato che si punta a rafforzare queste capacità, si dovrà porre particolare attenzione e incrementare il costrutto di career adaptability, centrale all’interno del modello del Life Design (Savickas, 2009).

Il secondo obiettivo, “la narrabilità”, si fonda sullo stimolare il cliente a creare una narrazione regolare e uniforme in cui viene illustrata la sua vita, il suo futuro e il suo lavoro, in modo tale da capire più approfonditamente i temi della propria vita, la propria personalità professionale e le risorse che possiede per quanto riguarda l’adattabilità (Savickas, 2005). Ciò porta ad agevolare la formazione di identità soggettive e la conoscenza delle strutture cognitive di base (Guichard, 2004, 2005; Guichard e Dimora, 2008).

Il terzo obiettivo, “l’attività”, si riferisce a tutte quelle attività che possono essere svolte dal cliente, che non solo gli consentano di comprendere meglio se stessi, le proprie abilità e i propri interessi, ma che gli permettano anche di elaborare nuovi aspetti di se stessi. Inoltre, svolgere determinate attività consente di attuare interazioni sociali e di venire a conoscenza di nuove modalità di visione della realtà. Così facendo, si arricchiscono le proprie prospettive, si perviene ad una nuova analisi delle proprie esperienze di vita e a un cambiamento del concetto di sé (Savickas, 2009).

Il quarto obiettivo, “l’intenzionalità”, porta avanti il concetto secondo cui l’azione è estremamente importante, in quanto spinge e motiva il cliente ad assumere comportamenti e ad acquistare e fare propri i significati connessi a questi (Malrieu, 2003). L’intenzionalità ricopre un ruolo estremamente rilevante anche per quanto riguarda la realizzazione e la programmazione della propria vita (Richardson, 2009). Infatti, il Life Design propone di focalizzarsi e di incoraggiare nei clienti l’attuazione di processi intenzionali al fine di creare significati con i quali si potranno sia interpretate le proprie esperienze di vita, sia costruire il proprio lavoro attribuendo un significato al comportamento professionale. Grazie all’assegnazione di significato ai propri vissuti, i

clienti riusciranno ad adattarsi alle modificazioni che avvengono in una serie di ambiti di vita, tra cui quello lavorativo e sociale (Savickas, 2005).

Per concludere bisogna puntualizzare che il paradigma del Life Design pone molta attenzione specialmente su tutte quelle persone che presentano una elevata difficoltà nel programmare la loro vita e che mostrano poche possibilità di riuscire ad avere un ingresso di qualità nel mercato del lavoro (Savickas e Porfeli 2012). Tra queste ritroviamo i lavoratori precari, che di fronte a una realtà lavorativa attuale definita dall'incertezza e dall'instabilità, possono sviluppare sia sentimenti di paura e disagio, sia dubbi e incomprensioni riguardo al presente e al futuro. Il Life Design tenta di agevolare ed aiutare in particolare questi individui focalizzandosi su alcuni costrutti, ritenuti da diverse ricerche dei criteri essenziali per la soddisfazione professionale. Tra questi riscontriamo: "la speranza", "l'ottimismo", "la resilienza", "l'intenzionalità e l'agency", "la riflessività", "il pensiero critico", "le capacità decisionali", "il senso di responsabilità", "l'investimento nella formazione" e in particolar modo "la career adaptability", considerata un elemento fondamentale (Savickas e Porfeli 2012).

3.3 Career adaptability

Di fronte alle diverse mutazioni a livello economico, sociale e tecnologico e a una maggiore precarietà, flessibilità, transizioni lavorative frequenti, profili professionali meno definiti, formazione non più gestita dall'azienda ma a carico del soggetto, emerge sempre di più, in ambito lavorativo, la responsabilità individuale per il controllo attivo di carriera e l'importanza di possedere abilità di adattamento nel contesto di lavoro (Sullivan

& Baruch, 2009). Oggi per poter costruire una buona carriera e arrivare al successo professionale è essenziale che il lavoratore possieda “la career adaptability”, un costrutto psicosociale che riguarda la preparazione e le risorse per svolgere adeguatamente le mansioni lavorative, le transizioni professionali e la risoluzione di problemi imprevisti (Johnston, C. S., 2018) e che permette di affrontare positivamente le sfide professionali migliorando il benessere del lavoratore (Chan & Mai, 2015 ; Johnston, Maggiori e Rossier, 2016; Zacher, 2015).

Una prima definizione di career adaptability fu portata avanti da Super e Knasel (1981), che la descrissero come: “la disponibilità di un adulto ad affrontare i cambiamenti del lavoro e delle condizioni lavorative” (Hartung, Porfeli e Vondracek, 2008). Savickas (1997), partendo dal costrutto di “maturità professionale” portato avanti da Super, ha contribuito ad elaborare e a creare la teoria dell’adattabilità di carriera nella “Career Construction Theory”. Egli ritiene che si può evidenziare una differenza tra: adaptability resources, la totalità delle competenze coinvolte nell’autoregolazione e nel far fronte alle difficoltà, transizioni e mutamenti; adapting responses, la totalità delle credenze e dei comportamenti impiegati per far fronte ai mutamenti nella realtà lavorativa, nella carriera e negli incarichi professionali; adaptation results, ovvero gli outcomes che segnalano un adeguato e funzionale adattamento tra individuo e ambiente (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

La career adaptability è un adaptability resource e viene definita come: “La propensione ad affrontare in modo adeguato compiti evolutivi per prepararsi e partecipare al ruolo lavorativo adattandosi alle richieste impreviste dovute ai cambiamenti del mondo del lavoro e delle condizioni occupazionali (Soresi, S., & Nota, L., 2020)”. In particolare, la

career adaptability riguarda gli incarichi professionali, le transizioni di ruolo che le persone sono soggette a svolgere e le strategie di coping adottate per affrontare queste modifiche (Nota, L., Soresi, S. 2020). Questa, quindi, funge da costrutto psicosociale e regolatorio che consente agli individui di conseguire i propri propositi grazie allo svolgimento di strategie e comportamenti adattivi, ed è un'abilità flessibile, autogestita e transazionale (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, Soresi, 2020).

Secondo i lavori di Savickas & Porfeli (2012), Savickas (2005) e Soresi (2020), la career adaptability si sviluppa attorno a cinque dimensioni, che coincidono con le strategie di problem-solving: “la preoccupazione per il futuro”; “il senso di controllo”; “la curiosità”; “la fiducia” e “la collaborazione”.

La “preoccupazione per il futuro” è una sorta di preoccupazione positiva per il futuro, che si basa sull'adottare in un lungo arco di tempo un punto di vista fondato sui concetti della speranza e dell'ottimismo. Per preoccupazione positiva si intende sviluppare consapevolezza riguardo alle mansioni, alle decisioni e alle transizioni professionali a cui in futuro si dovrà far fronte. La programmazione del proprio futuro professionale si fonda su questo processo, perché riflettendo sul proprio futuro si rammenta del proprio passato professionale e si considera il presente, anticipando i possibili futuri (Savickas & Porfeli, 2012).

Il “senso di controllo” consiste nel ritenere che gli individui traggono beneficio sia dalle strategie di autoregolazione, che permettono di adattarsi alle esigenze dei vari contesti di vita, sia dall'esercizio di gestione dell'ambiente. Il senso di controllo, perciò, riguarda la percezione di poter controllare il proprio futuro professionale e sprona gli individui ad allargare gli interessi e le opportunità lavorative (Soresi , 2020)

La “curiosità” si riferisce allo studio dei possibili Sé e delle opportunità sociali che aumentano comportamenti esplorativi svolti dagli individui. Tramite questa abilità, quindi, gli individui esplorano se stessi e la realtà che li circonda, in aggiunta alla relazione tra sé e il mondo. Infine, la curiosità incrementa la conoscenza del proprio contesto di vita che spinge ad adottare nel futuro alti livelli di obiettività e realismo (Savickas, 2005).

La “fiducia” è un’abilità che consiste nell’impegnarsi nelle proprie ambizioni e nei propri propositi, malgrado le difficoltà in cui ci si imbatte. Questa risorsa occupa un ruolo chiave, perché “avere fiducia” implica confidare nelle proprie abilità, nella capacità di mettere in atto con successo comportamenti fondamentali per le proprie decisioni lavorative. La fiducia si origina dal riuscire ad avere successo nel risolvere problemi e diventa sempre più forte con l’aumentare di episodi esplorativi positivi (Savickas & Porfeli, 2012).

La “collaborazione” riguarda la propensione di un individuo a lavorare con altre persone e a fornire il proprio contributo in un lavoro di gruppo, manifestando attenzione e rispetto nei confronti degli altri (Soresi, S., & Nota, L., 2020; Nota, Soresi, 2015).

Sono stati dimostrati una serie di effetti positivi legati ad elevati livelli di career adaptability. Infatti, si riscontrano correlazioni positive tra la career adaptability e diversi costrutti riguardanti:

- Il raggiungimento dei propri scopi, *l’adattamento e il coping positivo*. In particolare, le correlazioni positive interessano: “motivazione” (Pouyaud et al., 2012); “attenzione alla regolamentazione della promozione” (Van Vianen et al.,

- 2012); “risposta adeguata e funzionale alle avversità” (Tian & Fan, 2014); “speranza di stato” (Ginevra, 2018); “speranza e ottimismo” (Buyukgoze-Kavas, 2014); “perseverante raggiungimento dei propri scopi”; “modifica e riparazione flessibile dei propri scopi” (Tolentino et al., 2013).
- *La sostenibilità e l’inclusione.* Individui che mostrano elevati livelli di career adaptability presentano una più approfondita conoscenza dei problemi che definiscono la realtà attuale e tendono a aderire e approvare di più i concetti riguardanti “l’inclusione”, “i diritti”, “l’ambiente”, “la sostenibilità” e “l’ecologia” (Di Maggio, Ginevra, Nota, Santilli, 2020). Inoltre, è stato scoperto che persone con una maggiore career adaptability attuano più comportamenti a beneficio dell’ambiente e dell’inclusione (Soresi, S., Nota, L., 2019).
 - *Lo sviluppo positivo della carriera, le transizioni lavorative e i risultati di carriera.* Persone che presentano alti livelli di career adaptability mostrano un maggiore: “stato di identità professionale” (Porfeli & Savickas, 2012); “occupabilità” (de Guzman & Choi, 2013); “promuovibilità” (Tolentino et al., 2013); “soddisfazione professionale” (Chan & Mai, 2015); “mentalità senza confini e atteggiamenti di carriera proteiformi” (Chan et al., 2015); “percezione della competenza e della chiamata professionale” (Guo et al., 2014), “percezione delle competenze trasferibili” (Rocha, 2012, 2015); “ aspirazioni di carriera”, “frequenza dei comportamenti di esplorazione della carriera” e “decisione di carriera” (Urbanaviciute, Kairys, Pociute e Liniauskaite, 2014).
 - *La qualità e la soddisfazione di vita.* In coloro che posseggono maggiore career adaptability si riscontra sia una migliore qualità della vita (Santilli et al., 2017;

Soresi et al., 2012; Wang, H., 2022), sia una più elevata soddisfazione della vita (Ginevra, 2018).

- *La transizione professionale e i cambiamenti in ambito lavorativo.* Diverse ricerche di tipo qualitativo hanno dimostrato come la career adaptability coincide con una migliore esperienza di transizione professionale e abilità per contrastare le varie modificazioni a metà carriera (Ebberwein, Krieshok, Ulven e Prosser, 2004).

Considerando quanto detto fino ad ora, perciò, la career adaptability permette di far fronte alle difficili e continue scelte professionali, alle transizioni e agli stress lavorativi che sono il prodotto dell'attuale sistema su cui si basa il mercato del lavoro. Pertanto, risulta interessante analizzare la sua efficacia nella riduzione ed eliminazione di fattori di stress lavorativi come l'insicurezza lavorativa e la precarietà di vita in lavoratori precari, maggiormente soggetti a questi fenomeni.

CAPITOLO 4: ANALISI DEL PENSIERO DEI LAVORATORI PRECARI

Nei capitoli precedenti è stato evidenziato come il lavoro è un fenomeno complesso, che non solo consente il sostentamento di un individuo (Enciclopedia Treccani, 2023), ma gli permette anche di sviluppare la propria identità (Wortelboer, G., & Van der Steen, M. P. 2023) e la propria natura potenziale (Pelligra, V., 2020), esercitando quindi una grande influenza sulle condizioni psicologiche del lavoratore. In considerazione di quanto detto, perciò, diventa essenziale per una persona, anche da un punto di vista psicologico, svolgere un lavoro dignitoso (Santucci, R., 2018), che gli permetta di essere produttiva e di sperimentare “*condizioni di libertà, equità, sicurezza e rispetto dei diritti umani*” (Sinha, P., 2019), in modo tale da ottenere gratificazione e benessere personale.

Attualmente, però, la nuova realtà lavorativa è caratterizzata da una bassa offerta di lavoro dignitoso (OIL, 2023). Inoltre, nel mercato del lavoro oggi è presente anche un dilagante senso di insicurezza, derivante dall'imposizione e dalla richiesta ad una grossa fetta di lavoratori di una flessibilità estrema e del raggiungimento di obiettivi a breve termine. In particolare, i precari sono in generale una delle categorie di lavoratori più esposti e quindi più colpite dalla sensazione di instabilità. Questi, infatti, percepiscono livelli più elevati di insicurezza lavorativa (Urbanaviciute, I., 2020), che risulta essere uno dei maggiori fattori di stress lavorativo (Chirumbolo, A., 2020). Di fronte a questo contesto caratterizzato dall'incertezza, i lavoratori precari possono sviluppare anche un senso di precarietà della vita, e quindi trovare difficoltà nel programmare il loro futuro, con significativi effetti negativi sul loro benessere, sulla loro salute (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016) e sulla qualità della loro vita. Spesso l'insicurezza lavorativa porta questa tipologia di lavoratori: a diminuire la propria performance, a percepire di

essere sempre meno supportati a livello lavorativo e addirittura a voler abbandonare il proprio lavoro (Sarno, V., 2022). Inoltre, i lavoratori precari tendono a mostrare bassi livelli di work satisfaction (benessere lavorativo) (Chesters, J., & Cuervo, H. 2019) e di work engagement (coinvolgimento lavorativo) (Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. 2012) e alti livelli di quiet quitting o disimpegno lavorativo (Mahand, T., & Caldwell, C. 2023; Newport, C., 2022; Irvine, J., 2022; Giannelli, C., 2022).

Per affrontare meglio queste sensazioni e malesseri sperimentati dai lavoratori a tempo determinato e dare loro una soluzione positiva, il Life Design sembra essere il modello di counseling più indicato da adottare. Questo paradigma ha come obiettivo quello di aiutare il cliente a sviluppare e incrementare l'agency personale, l'empowerment e la capacità di programmazione del proprio futuro, favorendo in questo modo il benessere del lavoratore (Savickas, M. L., 2019). Al fine di raggiungere questo obiettivo il Life Design stimola i clienti a focalizzare la propria attenzione e quindi la propria azione su determinati costrutti essenziali ad incrementare e sviluppare il benessere lavorativo.

Tra questi costrutti uno dei più importanti è la career adaptability (Savickas e Porfeli, 2012), che si basa sull'abilità del singolo lavoratore di svolgere al meglio i propri incarichi attraverso l'adattamento al contesto lavorativo, alle situazioni che si trova ad affrontare (Soresi, S., & Nota, L., 2020) e alle richieste non prevedibili legate alla realtà e alle condizioni lavorative in continuo cambiamento (Savickas e Porfeli 2012). Attraverso questo processo gli individui affrontano i cambiamenti prendendo in considerazione il contesto sociale in cui operano e costruiscono attivamente la loro carriera (Savickas, 2005; Karaevli e Hall, 2006). La career adaptability comprende cinque dimensioni: il concern, ovvero la preoccupazione professionale; il control, che si basa sul

senso di controllo e la perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi; la curiosity, ovvero la curiosità riguardo ai cambiamenti; la confidence, che riguarda la fiducia in se stessi; la collaboration che consiste nella collaborazione con le altre persone (Nota L., Soresi S., 2015).

4.1 Obiettivi e ipotesi di ricerca

Prendendo come riferimento lavoratori precari e tenendo in considerazione i molteplici cambiamenti relativi al mercato del lavoro e i trend futuri che potrebbero definirlo è stato svolto uno studio sperimentale, adottando strumenti di tipo quantitativo.

Questo studio è interessato ad analizzare il pensiero dei lavoratori precari, al fine di comprendere come la condizione di precarietà influenzi la visione del mondo del lavoro, la programmazione del futuro e il modo di rapportarsi ai temi della sostenibilità e della solidarietà.

Nello specifico, a partire dalla letteratura riportata nei primi capitoli teorici, questo studio è stato condotto al fine di analizzare:

H1) Se esistessero differenze significative tra lavoratori con contratto a tempo determinato e lavoratori con contratto a tempo indeterminato nella percezione di tematiche relative a diverse dimensioni centrali nella progettazione professionale negli ultimi tempi. In particolare, ci si aspetta che lavoratori con contratto a tempo determinato presentino maggiori livelli di quiet quitting o disimpegno lavorativo, di adesione a una visione socio-economica del futuro,

di orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, di percezione di discriminazione sul posto di lavoro, di preoccupazione per il futuro, di perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi, di curiosità riguardo ai cambiamenti, di fiducia in se stessi e di collaborazione con le altre persone. Inoltre, ci si attende che lavoratori a tempo determinato presentino minori livelli di work engagement, di work satisfaction, di percezione di lavoro dignitoso, di supporto lavorativo, di soddisfazione per la qualità della propria vita rispetto a lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

H2) Se il work engagement predicesse il work satisfaction sia nei lavoratori con contratto a tempo determinato, che nei lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

4.2 Metodo

4.2.1 Partecipanti

In questo studio sono stati coinvolti in totale 144 lavoratori che svolgono la professione di insegnante nel territorio di Palermo e provincia. Tra questi il 18,75% possiede come titolo di studio il diploma magistrale, mentre la maggioranza dichiara di aver conseguito la laurea.

In base alla tipologia di contratto lavorativo i partecipanti sono stati suddivisi in un gruppo di ricerca, composto da 63 insegnanti a tempo determinato, e un gruppo di controllo,

costituito da 81 insegnanti a tempo indeterminato. La fascia di età dei partecipanti è compresa tra i 27 e i 67 anni con un'età media di 47 anni. Si registrano 114 partecipanti di genere femminile, pari al 79,16%, e 30 partecipanti di genere maschile, ovvero il 20,83%.

4.2.2 Strumenti utilizzati

Lo studio si focalizza su un'indagine quantitativa, basata sulla somministrazione online ai 144 partecipanti del medesimo protocollo. Questo è costituito da una serie di questionari self-report, la maggior parte dei quali sono stati elaborati dalle ricercatrici e dai ricercatori del Laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università degli Studi di Padova.

Si riporta di seguito una sintesi dei questionari utilizzati.

Work Engagement Scale (WES, 9 items) (Schaufeli and Bakker, 2003)

Questo questionario self-report si occupa di analizzare il coinvolgimento e l'impegno nel lavoro dei partecipanti, attraverso la somministrazione di 9 item ($\alpha = 0.95$). La risposta agli item avviene su scala Likert a 6 punti, dove 0 si riferisce a "mai" e 6 si riferisce a "sempre". Questo strumento analizza tre sottodimensioni:

- Il vigore, definito da aspetti quali: elevati livelli di energia e resilienza durante il lavoro; voglia di dedicare impegno al proprio lavoro; stancarsi difficilmente e persistere nonostante le difficoltà. Un esempio di item è: "La mattina, quando mi alzo, ho voglia di andare a lavoro".
- La dedizione, definita da aspetti quali: cercare e trovare un significato al proprio lavoro; essere stimolato dal proprio lavoro; percepire stanchezza e soddisfazione

dal proprio lavoro. Un esempio di item è: “Sono orgoglioso/a del lavoro che faccio”.

- L’assorbimento è definito dall’essere completamente e piacevolmente immersi nel proprio lavoro e dal trovare difficile allontanarsi da esso. Un esempio di item è: “Mi lascio trasportare completamente quando lavoro”.

Work Satisfaction Scale (WSS, 3 items) (Mottaz, 1985)

Questo questionario si pone come scopo la rilevazione del benessere al lavoro. Il Work Satisfaction Scale si compone di 3 item su scala Likert a 5 punti, dove per 1 si intende “fortemente in disaccordo” e per 5 si intende “fortemente in accordo” ($\alpha = 0.83$). Un esempio di item è il seguente: “Se avessi l’opportunità di ricominciare da capo, sceglierei lo stesso tipo di lavoro che svolgo attualmente”.

Quiet Quitting Scale (a cura di La.R.I.O.S., 2023)

È un questionario che si pone l’obiettivo di analizzare la demotivazione a lavoro, intesa come la tendenza di una persona a lavorare il meno possibile e a fare il minimo indispensabile per adempiere alle proprie mansioni lavorative nel rispetto del proprio orario di lavoro. Questo strumento è formato da 9 item su scala Likert a 5 punti, dove per 1 si intende “fortemente in disaccordo” e per 5 si intende “fortemente in accordo” ($\alpha = 0.66$). Un esempio di item che possiamo riportare è il seguente: “Non esprimo opinioni e idee su ciò che non va nel mio lavoro perché penso che le condizioni di lavoro non cambieranno”.

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

Questo questionario sottopone all'attenzione dei partecipanti delle ipotesi portate avanti da diversi studiosi che individuano le traiettorie di sviluppo economico. Questa variabile analizza in che misura gli insegnanti valutano la possibilità che questi elementi siano in grado di interferire sul proprio percorso lavorativo facilitandolo o ostacolando e quanto, questa variabile incida sulla soddisfazione e la realizzazione futura degli individui. Il questionario è costituito da 14 item con risposta su scala Likert a 5 punti, dove 1 si riferisce a "molto inadeguato" e 5 si riferisce a "molto adeguato". Le domande che vengono poste indicano due sub-scale:

- "Tendenza ad aderire ad un'economia neoliberale" ($\alpha = .81$): il pensiero economico che sostiene la diminuzione delle spese sociali, la deregolamentazione, la privatizzazione. Si fa riferimento a 7 item, fra i quali ritroviamo ad esempio: "Per favorire l'economia, lo sviluppo e le possibilità lavorative, si dovrebbe dare maggiore spazio ai singoli cittadini, alla libera concorrenza e all'iniziativa dei privati".
- "Tendenza ad aderire ad un'economia etico-sociale" ($\alpha = .83$): fa riferimento ad un approccio economico che porta avanti un più significativo intervento dello Stato al fine di realizzare un'economia maggiormente equa e per assicurare ad ogni individuo livelli dignitosi di vita. Vengono proposti 7 item, fra i quali ritroviamo ad esempio: "Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale è necessario ridimensionare drasticamente il mito della competizione che avrebbe soprattutto aspetti negativi e farebbe emergere il peggio delle persone".

Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo (Soresi et al., 2018) ^[1]_{SEP} È un questionario che si pone l'obiettivo di analizzare l'orientamento verso il futuro relativamente alle tematiche che sono state portate avanti dall'ONU nell'Agenda 2030, al fine di assicurare uno sviluppo sostenibile e inclusivo. Questo strumento si basa su 17 item, che corrispondono ai 17 obiettivi sviluppati dall'ONU. Viene richiesto agli intervistati di indicare quanto ogni obiettivo riesce ad influenzare la qualità della vita propria e altrui, e le proprie decisioni formative e lavorative.

Il questionario permette di esaminare la percezione delle sfide globali e del pensiero di sviluppo sostenibile per quanto concerne le decisioni formative e professionali future ($\alpha = .97$). I partecipanti, per rispondere ad un item, devono scegliere un valore della scala Likert a 5 punti, dove 1 si riferisce a “quasi per nulla” e 5 si riferisce a “moltissimo”.

Come esempio si riporta il seguente item: “In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa puntare sull'utilizzo generalizzato di energie rinnovabili e rendere accessibili servizi energetici a prezzi adeguati per tutti”. In relazione a tale tema, i partecipanti dovranno rispondere al quesito: “Il tema delle energie rinnovabili quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?”.

Lavori e posti di lavoro (a cura di La.R.I.O.S., 2023)

Questo questionario si pone come obiettivo l'analisi della percezione di lavoro dignitoso. In particolare, vi sono dichiarazioni ricollegate a diverse caratteristiche del lavoro che in futuro la persona potrebbe svolgere. Lo strumento è costituito da 8 item, che presentano una risposta su scala Likert a 5 punti, dove per 1 si intende “Decisamente no, non è questo

che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e per 5 si intende “Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”.

Un item che riportiamo a titolo esemplificativo è il seguente: “Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità” ($\alpha = .88$).

Lavorare oggi (Zammitinet, 2023)

È un questionario che si pone l’obiettivo di analizzare la percezione che i lavoratori hanno in relazione ai contesti di discriminazione di cui possono fare esperienza nel proprio ambiente di lavoro. Lo strumento si avvale di 10 item, che presentano una risposta su scala Likert a 5 punti, in cui 1 indica che questo contesto di discriminazione non lo si vive “Per nulla”, mentre 5 indica che questo contesto di discriminazione lo si vive “Moltissimo”. Un esempio di item è “Essere stato/a discriminato/a in relazione allo scarso coinvolgimento sulle decisioni prese” ($\alpha = .91$).

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

Questo questionario analizza quanto i lavoratori si sentono supportati all’interno del loro ambiente lavorativo. Lo strumento è formato da 10 item, che presentano una risposta su scala Likert a 5 punti. Il partecipante, a seconda del suo grado di accordo con la frase presentata, è invitato ad esprimere un valore numerico. Nell’indicare 1 afferma che è “Completamente in disaccordo” con la frase presentata e nell’indicare 5 afferma che è “Completamente d’accordo”. Un esempio di un item, presente all’interno del questionario in oggetto, è: “La scarsa collaborazione di colleghi/ghe rende difficile gestire la vita lavorativa” ($\alpha = .79$).

Qualità della vita (Snyder, 2003)

Questo strumento si occupa di analizzare la soddisfazione di ogni partecipante per la qualità della propria vita ($\alpha = .92$). Il questionario è composto da 5 item, che presentano una risposta su scala Likert a 5 punti, dove per 1 si intende “completamente in disaccordo” e per 5 si intende “completamente d’accordo”. Esempi di domande sono: “Le condizioni della mia vita sono eccellenti”; “Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita”; “Se io potessi rivivere la mia vita, non cambierei quasi nulla”.

Career adaptabilities inventory (Soresi, Nota e Ferrari, 2012)

Il questionario ha come obiettivo l’analisi delle abilità di adattamento ai cambiamenti e alle transizioni (ad esempio cambiare lavoro) e della modalità secondo cui si fa fronte a questi. Lo strumento è formato da 35 item con una risposta su scala Likert a 5 punti. I soggetti devono affermare in che misura pensano di avere l’abilità oggetto dell’item, indicando un numero da 1 a 5, dove per 1 si intende “posseggo molto poco questa capacità” e per 5 si intende “posseggo moltissimo questa capacità”.

Questo strumento analizza cinque sottodimensioni:

- “Concern” (6 item; $\alpha = 0.92$): la propensione a preoccuparsi in maniera positiva del proprio futuro e la programmazione degli obiettivi e delle decisioni da attuare al fine di arrivare ai propri scopi. Un esempio di item è: “Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro”.
- “Control” (6 item; $\alpha = 0.87$): la propensione a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi e ad assumersi le responsabilità delle scelte che si stabiliscono nella

programmazione del proprio futuro. Un esempio di item è: “Difendere i miei punti di vista”;

- “Curiosity” (6 item; $\alpha = 0.90$): è la propensione ad essere curiosi riguardo a tutto ciò che è nuovo e ai cambiamenti che si verificano nell’ambiente, che possono portare a scoprire nuove conoscenze su sé e sul mondo. Un esempio di item è: “Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità”.
- “Confidence” (6 item; $\alpha = 0.94$): è la tendenza a possedere fiducia in se stessi al fine di far fronte a problemi che si riscontrano durante il proprio percorso. Un esempio di item è : “Risolvere problemi”.
- “Collaboration” (9 item; $\alpha = 0.93$): è la propensione a collaborare con le altre persone e fornire il proprio contributo nello svolgimento di un’attività comune, manifestando attenzione e rispetto per gli altri individui. Un esempio di item è: “Fare mediazioni e patti con gli altri”.

4.2.3 Procedura

Lo studio è stato condotto sul territorio di Palermo e provincia e ha previsto il coinvolgimento di alcune scuole appartenenti ai diversi ordini: infanzia, primaria e superiore. Sono stati contattati diversi Dirigenti Scolastici attraverso un colloquio in presenza o telefonico, in cui è stata illustrata loro la natura della ricerca portata avanti dal presente studio, le finalità, le metodologie e gli strumenti impiegati. Alcuni hanno dato la propria disponibilità e hanno attivato le procedure necessarie per proporre il questionario agli insegnanti invitandoli a compilarlo. I Dirigenti hanno successivamente raccolto i contatti di tutti gli insegnanti interessati a prendere parte allo studio all’interno di una

mailing list, che è stata utilizzata per contattare i singoli partecipanti. A ogni partecipante è stata quindi inviata una e-mail in cui si chiedeva l'adesione su base volontaria allo studio, assicurando che i dati e le opinioni fornite sarebbero stati trattati nel rispetto della privacy, e si forniva un link per la compilazione online dei questionari self-report tramite la piattaforma Google Moduli.

Come forma di ringraziamento, a tutti i partecipanti che hanno collaborato all'indagine, è stata offerta la possibilità di ricevere, in modo confidenziale, una relazione personalizzata sulle loro risorse e i loro punti di forza, elaborata in collaborazione con il laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università di Padova.

La raccolta dati è durata nel complesso tre settimane, al termine delle quali si è proceduto con la fase di analisi dei dati.

4.3 Risultati

4.3.1 Analisi preliminari

È stata condotta un'analisi preliminare delle correlazioni per indagare i pensieri dei partecipanti riguardo il work engagement, il work satisfaction, il quiet quitting o disimpegno lavorativo, la visione economica del futuro, la sostenibilità, il lavoro dignitoso, la discriminazione sul posto di lavoro, il supporto lavorativo, la qualità della vita, la preoccupazione per il futuro, la perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi, la curiosità riguardo ai cambiamenti, la fiducia in se stessi e la collaborazione con le altre persone.

Questa analisi ha prodotto i risultati riportati nella Tabella 1, dai quali abbiamo riscontrato che:

- Il *work engagement* correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.253$) e positivamente con il Work satisfaction ($r = 0.539$), con l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.202$), con la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.284$) e con tutte le variabili della Career adaptabilities, in particolare con il concern ($r = 0.281$), il control ($r = 0.259$), la curiosity ($r = 0.331$), la confidence ($r = 0.349$), la collaboration ($r = 0.318$). Da questi dati possiamo dedurre che a un maggior coinvolgimento al lavoro corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al benessere lavorativo, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.
- Il *work satisfaction* correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.338$) e positivamente con il work engagement ($r = 0,539$), la tendenza ad aderire a un'economia neoliberista ($r = 0.229$), con un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.197$), con la percezione di un lavoro dignitoso ($r = 0.166$), con la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.191$), con la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.442$) e con tutte le variabili della career adaptabilities, in particolare con il concern ($r = 0.337$), il control ($r =$

0.317), la curiosity ($r = 0.330$), la confidence ($r = 0.312$), la collaboration ($r = 0.264$). Da questi dati possiamo dedurre che ad un maggior benessere lavorativo corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, ad una visione economica neoliberista, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, ad avere una percezione di un lavoro dignitoso, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- Il *disimpegno lavorativo* correla negativamente con il work satisfaction ($r = -0.338$), con un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = -0.301$), con una percezione di lavoro dignitoso ($r = -0.197$), e con tutte le variabili della “career adaptabilities”, in particolare con il “concern” ($r = -0.185$), il “control” ($r = -0.274$), la “curiosity” ($r = -0.243$), la “confidence” ($r = -0.300$), la “collaboration” ($r = -0.183$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore propensione a lavorare il meno possibile corrisponde una minore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, ad avere una percezione di un lavoro dignitoso, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- La tendenza ad aderire a un'economia neoliberista correla positivamente con il work satisfaction ($r = 0.229$), la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.227$), con la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.368$) e con tutte le variabili della “career adaptabilities”, in particolare con il “concern” ($r = 0.443$), il “control” ($r = 0.256$), la “curiosity” ($r = 0.303$), la “confidence” ($r = 0.267$), la “collaboration” ($r = 0.299$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore adesione ad un'economia neoliberista corrisponde una maggiore propensione al coinvolgimento nel proprio lavoro, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.
- La tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale correla positivamente con un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.202$), con la percezione di lavoro dignitoso ($r = 0.364$), con la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.213$) e con quasi tutte le variabili della “career adaptabilities”, in particolare con il “control” ($r = 0.182$), la “curiosity” ($r = 0.210$), la “confidence” ($r = 0.188$), la “collaboration” ($r = 0.172$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore adesione a un'economia etico-sociale corrisponde una maggiore tendenza ad avere una percezione di un lavoro dignitoso, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, a perseverare nel raggiungimento dei

propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- L'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.301$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.202$), con il work satisfaction ($r = 0.197$), con la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.202$), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.169$) e con tutte le variabili della "career adaptabilities", in particolare con il "concern" ($r = 0.307$), il "control" ($r = 0.300$), la "curiosity" ($r = 0.337$), la "confidence" ($r = 0.364$), la "collaboration" ($r = 0.361$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore orientamento verso un futuro sostenibile e solidale corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo ad aderire a un'economia etico-sociale, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.
- La percezione di lavoro dignitoso correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.197$) e positivamente con la work satisfaction ($r = 0.166$), la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.364$), con la variabile control ($r = 0.187$) della career adaptabilities. Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore percezione di lavoro dignitoso corrisponde una minore

propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al benessere lavorativo, ad avere una visione economica etico-sociale, a possedere una maggiore tendenza a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi.

- La discriminazione sul posto di lavoro non presenta alcuna correlazione con le variabili analizzate in questo studio.
- La percezione di essere supportato a lavoro correla positivamente con il work satisfaction ($r = 0.191$), con la tendenza ad aderire ad un'economia neoliberista ($r = 0.227$), con la tendenza ad aderire ad un'economia etico-sociale ($r = 0.213$), con la qualità di vita ($r = 0.182$) e con quasi tutte le variabili della “career adaptabilities”, in particolare con il “control” ($r = 0.195$), la “curiosity” ($r = 0.242$), la “confidence” ($r = 0.253$), la “collaboration” ($r = 0.376$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore percezione di essere supportato a lavoro corrisponde una maggiore tendenza al benessere lavorativo, ad aderire ad un'economia neoliberista, ad aderire a un'economia etico-sociale, ad avere un'alta qualità della propria vita a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.
- La soddisfazione per la qualità della propria vita correla positivamente con il work engagement ($r = 0.284$), con il work satisfaction ($r = 0.442$), con la tendenza ad aderire ad un'economia neoliberista ($r = 0.368$), con l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.169$), con la percezione di essere supportato a

lavoro ($r = 0.182$) e con tutte le variabili della “career adaptabilities”, in particolare con il “concern” ($r = 0.368$), il “control” ($r = 0.332$), la “curiosity” ($r = 0.352$), la “confidence” ($r = 0.313$), la “collaboration” ($r = 0.296$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore soddisfazione per la qualità della propria vita corrisponde maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un’economia neoliberista, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- Il concern correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.185$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.281$), la work satisfaction ($r = 0.337$), la tendenza ad aderire a un’economia neoliberista ($r = 0.443$), l’orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.307$), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.368$), il control ($r = 0.698$), la curiosity ($r = 0.723$), la confidence ($r = 0.669$) e la collaboration ($r = 0.559$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore preoccupazione per il futuro corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un’economia neoliberista, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, ad avere un’alta qualità della propria vita, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad avere curiosità riguardo ai cambiamenti, a possedere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- Il *control* correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.274$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.259$), la work satisfaction ($r = 0.317$), la tendenza ad aderire a un'economia neoliberista ($r = 0.256$), la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.182$), l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.300$), la percezione di lavoro dignitoso ($r = 0.187$), la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.195$), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.332$), il concern ($r = 0.698$), la curiosity ($r = 0.811$), la confidence ($r = 0.84$) e la collaboration ($r = 0.644$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un'economia neoliberista, ad aderire a un'economia etico-sociale, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, ad avere una percezione di lavoro dignitoso, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.
- La *curiosity* correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.243$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.331$), la work satisfaction ($r = 0.330$), la tendenza ad aderire a un'economia neoliberista ($r = 0.303$), la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.210$), l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.337$), la percezione di essere supportato a lavoro ($r =$

0.242), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.352$), il concern ($r = 0.723$), il control ($r = 0.811$), la confidence ($r = 0.790$) e la collaboration ($r = 0.689$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore curiosità riguardo ai cambiamenti corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un'economia neoliberista, ad aderire a un'economia etico-sociale, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad avere fiducia in se stessi e a collaborare con le altre persone.

- La confidence correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.300$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.349$), la work satisfaction ($r = 0.312$), la tendenza ad aderire a un'economia neoliberista ($r = 0.267$), la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.188$), l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.364$), la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.253$), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.313$), il concern ($r = 0.669$), il control ($r = 0.804$), la curiosity ($r = 0.790$) e la collaboration ($r = 0.730$). Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore fiducia in se stessi corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un'economia neoliberista, ad aderire a un'economia etico-sociale, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a

preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti e a collaborare con le altre persone.

- La collaboration correla negativamente con il disimpegno lavorativo ($r = -0.83$) e positivamente con il work engagement ($r = 0.318$), la work satisfaction ($r = 0.264$), la tendenza ad aderire a un'economia neoliberista ($r = 0.299$), la tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale ($r = 0.172$), l'orientamento verso un futuro sostenibile e solidale ($r = 0.361$), la percezione di essere supportato a lavoro ($r = 0.376$), la soddisfazione per la qualità della propria vita ($r = 0.296$), il concern ($r = 0.559$), il control ($r = 0.644$), la curiosity ($r = 0.689$) e la confidence ($r = 0.730$).
Da questi dati possiamo dedurre che ad una maggiore collaborazione con le altre persone corrisponde una minore propensione a lavorare il meno possibile e una maggiore tendenza al coinvolgimento nel proprio lavoro, al benessere lavorativo, ad aderire ad un'economia neoliberista, ad aderire a un'economia etico-sociale, ad adottare un orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, a possedere la percezione di essere supportato a lavoro, ad avere un'alta qualità della propria vita, a preoccuparsi per il futuro, a perseverare nel raggiungimento dei propri scopi, ad essere curiosi rispetto ai cambiamenti e ad avere fiducia in se stessi.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	0,539**	-0,253**	0,069	0,069	0,202*	0,08	-0,086	0,157	0,284**	0,281**	0,259**	0,331**	0,349**	0,318**
2		1	-0,338**	0,229**	0,158	0,197*	0,166*	-0,153	0,191*	0,442**	0,337**	0,317**	0,330**	0,312**	0,264**
3			1	0,151	0,014	-0,301**	-0,197*	0,158	0,034	-0,043	-0,185*	-0,274**	-0,243**	-0,300**	-0,83*
4				1	0,154	0,018	0,043	0,043	0,227**	0,368**	0,443**	0,256**	0,303**	0,267**	0,299**
5					1	0,202*	0,364**	0,07	0,213*	0,151	0,15	0,182*	0,210*	0,188*	0,172*
6						1	0,125	0,001	0,103	0,169*	0,307**	0,300**	0,337**	0,364**	0,361**
7							1	-0,018	0,153	0,024	0,02	0,187*	0,122	0,129	0,057
8								1	0,022	-0,066	-0,061	-0,106	-0,118	-0,106	-0,057
9									1	0,182*	0,147	0,195*	0,242**	0,253**	0,376**
10										1	0,368**	0,332**	0,352**	0,313**	0,296**
11											1	0,698**	0,723**	0,669**	0,559**
12												1	0,811**	0,804**	0,644**
13													1	0,790**	0,689**
14														1	0,730**
15															1

Tabella 1. Risultati delle analisi delle correlazioni r di Pearson / $*p < 0,05$ ** $p < 0,01$

LEGENDA TABELLA 2:

1. Work engagement; 2. Work satisfaction; 3. Disimpegno lavorativo; 4. Tendenza ad aderire a un'economia neoliberista; 5. Tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale; 6. Orientamento verso un futuro sostenibile e solidale; 7. Percezione di lavoro dignitoso; 8. Discriminazione sul posto di lavoro; 9. Percezione di essere supportato a lavoro; 10. Soddisfazione per la qualità della propria vita; 11. Concern (preoccupazione per il futuro); 12. Control (perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi); 13. Curiosity (curiosità riguardo ai cambiamenti); 14. Confidence (fiducia in se stessi); 15. Collaboration (collaborazione con le altre persone).

4.3.2 Analisi dell'ANOVA

Al fine di indagare la prima ipotesi, ovvero che vi fossero differenze statisticamente significative nelle variabili oggetto di indagine tra il gruppo di lavoratori con contratto a tempo determinato e il gruppo di lavoratori con contratto a tempo indeterminato è stata condotta un'analisi tramite l'ANOVA.

Dall'analisi emerge una differenza statisticamente significativa per quanto riguarda il work engagement [$F(1;142) = 1,655; p = 0,02$], il work satisfaction [$F(1;142) = 5; p = 0,021$] e il concern [$F(1;142) = 3,455; p = 0,05$].

Infatti, come si può evincere dalla Tabella 2, gli insegnanti con contratto a tempo determinato presentano punteggi medi maggiori nell'impegno lavorativo (work engagement) rispetto ad insegnanti con contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda il work satisfaction si è rilevato un punteggio medio inferiore per chi ha un contratto a tempo indeterminato rispetto a chi ha un contratto a tempo determinato.

Infine, in merito alla preoccupazione per il futuro (il concern) si è riscontrato un punteggio medio maggiore per chi ha un contratto a tempo determinato rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato.

Variabili oggetto di analisi	Tempo Determinato		Tempo Indeterminato		Totale	
	M	DS	M	DS	M	DS
Work engagement	44,5714	8,63361	42,3827	11,15075	43,3403	10,1521
Work satisfaction	12,8413	2,41772	11,8148	2,77539	12,2639	2,66546
Disimpegno lavorativo	16,6349	4,98482	15,8765	4,71535	16,2083	4,83269
Tendenza ad aderire a un'economia neoliberista	18,9365	5,37879	17,7407	5,56727	18,2639	5,49887
Tendenza ad aderire a un'economia etico-sociale	26,2222	5,90365	27,2469	5,57344	26,7986	5,72271
Orientamento verso un futuro sostenibile e solidale	66,5079	13,55737	70,0988	14,51	68,5278	14,16582
Percezione di lavoro dignitoso	33,4286	5,59295	33,4691	6,88674	33,4514	6,3321
Discriminazione sul posto di lavoro	16,381	6,99177	15,8519	7,93113	16,0833	7,51362
Percezione di essere supportato a lavoro	37,3175	5,99684	37,5309	7,47008	37,4375	6,8426
Soddisfazione per la qualità della propria vita	16,8571	4,36207	17,7407	4,40391	17,3542	4,39241
Concern	24,8254	4,43789	23,358	4,89211	24	4,73936
Control	25,0317	4,1308	25,8272	3,76759	25,4792	3,9365
Curiosity	24,8889	4,26959	25,0864	3,95347	25	4,08134
Confidence	25,873	4,12503	26,4691	3,95944	26,2083	4,02939
Collaboration	46,1111	7,28921	46,1975	7,07004	46,1597	7,14159

Tabella 2. Medie e DS tra insegnanti a tempo determinato e insegnanti a tempo indeterminato

4.3.3 Analisi di regressione lineare

Per verificare la seconda ipotesi, ovvero che il work engagement predicesse il work satisfaction sia nei lavoratori con contratto a tempo determinato che nei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, è stata svolta un'analisi di regressione lineare.

Dai risultati dell'analisi, visibili nella tabella 3, è emerso che il modello, che ritiene il work engagement predittore della variabile work satisfaction, risulta essere significativo per i gruppi di lavoratori con contratto a tempo determinato e per i gruppi di lavoratori con contratto a tempo indeterminato ($p = 0.001$). Nello specifico il modello spiega il 34% della varianza della regressione per il gruppo di lavoratori a tempo determinato e il 24% della varianza della regressione per il gruppo di lavoratori a tempo indeterminato.

Gruppi di partecipanti	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	R - quadrato adattato	P	F
	B	Errore standard	Beta			
Lavoratori a tempo determinato	5,485	1,315	0,589	0,337	0,001	32,462
Lavoratori a tempo indeterminato	6,52	1,061	0,502	0,242	0,001	26,609

Tabella 3. Modello di regressione dei predittori (work engagement) sul work satisfaction

4.4 Discussione

Il lavoro ricopre un ruolo sociale talmente importante, che è posto a fondamento della Repubblica democratica italiana (Art. 1, Costituzione italiana). Anche da un punto di vista soggettivo il lavoro assume una grande rilevanza, sia come mezzo di sostentamento che come strumento attraverso il quale una persona riesce a sviluppare e realizzare se stessa (Nota, Santilli, Soresi, 2019). Per poter beneficiare di questi aspetti positivi legati al lavoro è importante che la persona svolga un lavoro dignitoso, che gli permetta di essere tutelato e di vivere in modo appagante l'esperienza lavorativa.

Oggi però una serie di fenomeni come la crisi economica del 2008 (Mattana, A., 2022), la globalizzazione (McLuhan, 2011; Bauman, Z., 2017), la delocalizzazione (Perulli, A.,

2011) e il minore intervento dello stato all'interno del mercato economico e lavorativo (Beck, 1999) hanno condotto a significativi cambiamenti all'interno del mondo del lavoro. Tra questi riscontriamo l'aumento del lavoro precario, definito dalla tipologia contrattuale "lavoro a tempo determinato" (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016; ANPAL, 2023; ISTAT, 2023). Questa tipologia di lavoro, che richiede al lavoratore una eccessiva flessibilità tale da non essere più considerata sana (Sennett, 1998), si caratterizza dalla mancanza di una serie di sicurezze (Massimo, V., 2023; Standing 2012) e da un profondo senso di insicurezza lavorativa (Urbanaviciute, I., 2020), che si riversa spesso anche in vari ambiti della vita conducendo l'individuo verso la precarietà di vita (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016). Inoltre lavoratori precari, proprio perché sono soggetti a questi fattori di stress, tendono a mostrare maggiori livelli di quiet quitting o disimpegno lavorativo (Mahand, T., & Caldwell, C. 2023; Newport, C., 2022; Irvine, J., 2022) e minori livelli di work engagement (Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. 2012; Mrozowicki, A 2016) e di work satisfaction (Chesters, J., & Cuervo, H. 2019; Aiken, L.H., 2012), considerati come strategie di coping per poter contrastare l'incertezza, recuperare le proprie energie e preservare la propria salute psicologica e fisica (Leiter M.P., 1991; Irvine, J., 2022). Per fronteggiare questi fattori di stress il modello di counseling più adottato è il Life Design (Savickas, M. L., 2019), all'interno del quale tra i costrutti più importanti ritroviamo la career adaptability (Savickas e Porfeli, 2012), caratterizzata dalla capacità dei lavoratori di adattarsi al contesto lavorativo (Soresi, S., & Nota, L., 2020) e formata da cinque dimensioni: il concern (la preoccupazione professionale); il control (senso di controllo e la perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi); la curiosity (curiosità riguardo ai cambiamenti); la

confidence (fiducia in se stessi); la collaboration (collaborazione con le altre persone) (Nota L., Soresi S., 2015).

In considerazione di quanto detto fino ad ora il seguente studio si è posto lo scopo di indagare il punto di vista dei lavoratori precari, appartenenti alla categoria lavorativa della conoscenza e aventi età compresa tra i 27 e i 67 anni. In particolare, questa ricerca ha portato avanti un'indagine sul pensiero dei lavoratori precari riguardo diversi aspetti e trend caratterizzanti l'attuale mondo del lavoro, quali: quiet quitting o disimpegno lavorativo, visione economica del futuro, orientamento verso un futuro sostenibile e solidale, percezione di discriminazione sul posto di lavoro, preoccupazione per il futuro, perseveranza nel raggiungimento dei propri scopi, curiosità riguardo ai cambiamenti, fiducia in se stessi, collaborazione con le altre persone, work engagement, work satisfaction, percezione di lavoro dignitoso, percezione di supporto lavorativo, qualità della propria vita.

Nello specifico, la prima ipotesi ha analizzato le differenze significative, riguardo le tematiche precedentemente citate, tra insegnanti con contratto a tempo determinato e insegnanti con contratto a tempo indeterminato. Dai dati emersi dalle analisi possiamo affermare che la prima ipotesi formulata è parzialmente confermata. Da una parte si è riscontrato che i lavoratori con contratto a tempo determinato presentano una maggiore preoccupazione per il futuro, dato in linea con una parte dell'ipotesi iniziale, dall'altra si è denotato che i lavoratori precari mostrano maggiori livelli di work engagement e di work satisfaction rispetto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato, dato che si discosta dalle attese formulate nella prima ipotesi. Per quanto riguarda le altre variabili indagate non sono stati rilevate importanti differenze tra i due gruppi presi in considerazione.

La forte preoccupazione per il futuro emersa nei lavoratori precari è coerente con gli studi di letteratura precedentemente citati. Infatti, la precarietà è caratterizzata da una forte insicurezza che coinvolge la sfera lavorativa e personale, rendendo difficile la gestione della realtà presente e programmazione del futuro, costantemente incerto (Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. 2016; Callea, A. 2010). Questa preoccupazione riguardo al futuro la si riscontra all'interno della categoria dei lavoratori a tempo determinato sia per quanto riguarda la "futura perdita involontaria del lavoro", ovvero in termini di insicurezza lavorativa (Chirumbolo, A., 2022), sia per quanto riguarda la "paura circa il futuro professionale che coinvolge la sfera privata personale e familiare", ovvero in termini di precarietà di vita (Callea, A. 2010).

Quindi, la costante preoccupazione per il futuro risale a una difficoltà relativa alla programmazione del futuro professionale e alla paura di dover continuamente cercare un nuovo lavoro, entrambi aspetti che portano a un forte senso di smarrimento e di sfiducia che aumenta la probabilità di ostacolare lo sviluppo del sé professionale (Fabbri e Rossi, 2001). Vivere in condizioni di precarietà conduce questi lavoratori a sperimentare diversi problemi nella costruzione di un futuro certo e solido, provando di conseguenza un elevato disagio e riducendo le proprie capacità generative e produttive (Gregorio I., 2023). Ciò ha effetti negativi sul benessere psicologico e fisico nei lavoratori precari, aumentando lo sviluppo di disturbi quali ad esempio l'ansia e la depressione (Callea, Urbini e Bucknor, 2012).

Risultano inaspettati i dati, riscontrati nell'analisi, secondo cui i precari sperimentano alti livelli di work engagement e di work satisfaction. Infatti, diversi autori hanno dimostrato come il work engagement e il work satisfaction siano correlati negativamente con la precarietà lavorativa (Dollard & Bakker, 2010; Hall, Dollard, & Coward, 2010), condizione

questa che porta sia all'erosione di atteggiamenti e comportamenti lavorativi come la soddisfazione lavorativa e l'impegno lavorativo, sia allo sviluppo di disturbi mentali come ansia e depressione, sia a modificazioni dell'identità come senso di sé e autostima (Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G., 2021). Una possibile interpretazione di questo risultato, rilevato dallo studio, può essere ricollegata all'Hustle Culture, in cui competizione, ambizione sono paradigmi che accompagnano il lavoratore spinto a lavorare sempre di più, senza limiti di tempo, .

L'Hustle Culture, già estremamente presente in paesi come la Cina, (Lin, Q., & Zhong, R. 2019), consiste “nell'incoraggiare le persone a lavorare continuamente, sempre e ovunque, e considera la carriera l'aspetto più importante della vita, che si ottiene con il duro lavoro” (Tundo, A., 2019). Questo fenomeno può essere inteso anche come “la pressione sociale a continuare a lavorare più duramente, più velocemente e più intensamente in ogni area della nostra vita” (Tiongson, H., 2021).

Si ipotizza che l'Hustle Culture può aver condotto i partecipanti dello studio con contratto a tempo determinato ad impegnarsi maggiormente nel lavoro e a sperimentare un maggiore benessere lavorativo dato dalla soddisfazione di esser stati così utili e produttivi a lavoro (Molina, O., 2023).

A lungo andare l'adozione dell'Hustle Culture, da parte dei lavoratori, ha come effetto in questi ultimi lo sviluppo di disturbi fisici e psichici, come ad esempio ansia, depressione, disturbi del sonno e stanchezza cronica (Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C., 2019; Chu, L., 2021).

Altra spiegazione, che possiamo fornire per commentare la maggiore presenza di work engagement e di work satisfaction in lavoratori con contratto a tempo determinato, si ricollega ad un fattore di desiderabilità sociale legato ad una volontà da parte dei

lavoratori precari di volersi mostrare agli occhi dei propri datori di lavoro e dei propri colleghi impegnati, coinvolti e soddisfatti del proprio lavoro, in modo tale da palesare una loro versione di se stessi diligente e produttiva (Goldan, L., Jaksztat, S., & Gross, C. 2023). Questa interpretazione implicherebbe quindi anche che questi lavoratori precari potrebbero nascondere il loro vero punto di vista al fine di proporre un'immagine e un profilo lavorativo di loro stessi quanto più positivo possibile.

Infine, per spiegare il perché i dati riscontrati nell'analisi si discostino parzialmente da quanto atteso nella prima ipotesi, si ritiene opportuno approfondire anche il punto di vista del gruppo dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, per i quali si è rilevato un minore work engagement e work satisfaction. Una possibile ipotesi interpretativa potrebbe essere il fatto che l'impegno lavorativo e l'insoddisfazione professionale aumenta con l'età e gli anni di effettivo servizio, a causa delle limitate energie e risorse da investire nelle attività lavorative (Mearns, J., & Cain, J. E. 2003), della mancanza di cooperazione con i genitori degli alunni e della difficoltà dell'insegnante di gestire classi numerose e studenti problematici con comportamenti iperattivi e con un atteggiamento demotivato riguardo allo studio (Di Pietro, M., & Rampazzo, L. 1997; Francescato, D., Putton, A., & Capaldo, A., 1994; Pinelli et al., 1999). A seguito di quanto ipotizzato si potrebbe determinare pertanto un calo di motivazione, provocato dallo stress negativo a cui gli insegnanti sono sottoposti, che si accumula negli anni e che non viene adeguatamente elaborato. Infatti, lo stress negativo causato da un'interazione stridente tra aspetti personali del docente e aspetti del contesto lavorativo viene considerato come elemento importante per la soddisfazione al lavoro (Favretto et al. 1992). Inoltre, a ciò si potrebbe associare una scarsa considerazione del ruolo dell'insegnante in Italia sia sul

piano retributivo che sul piano sociale, dimostrato dal fatto che gli stipendi degli insegnanti nel nostro paese risultano tra i più bassi in tutta Europa (Santarpia, V., 2021). La seconda ipotesi, proposta in questo studio, si è focalizzata sul verificare se il work engagement fosse un predittore del work satisfaction sia nei gruppi di lavoratori con contratto a tempo determinato, che nei gruppi di lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Dall'analisi è emersa una conferma di questa seconda ipotesi, che risulta essere in linea con la presente ed ampia letteratura scientifica (Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves, G. 2014; Alarcon & Lyons, 2011; Demerouti & Bakker, 2011; Saks, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). L'impegno lavorativo è stato definito come un'esperienza e uno stato mentale positivo e appagante (Schaufeli & Bakker, 2004; Sonnentag, Mojza, Demerouti e Bakker, 2012) ed è correlato a una buona salute e a effetti lavorativi positivi, come ad esempio la soddisfazione lavorativa (Sonnentag et al., 2012). Ciò è confermato da quanto affermato da Saks (2006), secondo cui il coinvolgimento lavorativo degli individui è correlato agli atteggiamenti di questi ultimi. Infatti, vi è un'alta probabilità che le emozioni positive siano collegate all'impegno lavorativo e "si traducano in risultati positivi, come la soddisfazione lavorativa" (Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves, G. 2014).

Sempre secondo Saks (2006), le persone, che costantemente si impegnano, lo fanno al fine di continuare gli scambi reciproci favorevoli. Perciò vi è un'alta possibilità che coloro che sono maggiormente coinvolti mantengano rapporti di forte fiducia e di elevata qualità con il proprio datore di lavoro e, quindi tendono ad essere più favorevoli nel riportare atteggiamenti, intenzioni e attitudini più positive riguardo l'organizzazione (Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves, G. 2014). Essere coinvolti nel proprio lavoro conduce sia a risultati individuali, come per esempio esperire la qualità del lavoro, che a risultati

a livello organizzativo, come ad esempio l'aumento della produttività e l'espansione dell'organizzazione (Kahn, 1992). In conclusione, possiamo affermare che il work engagement è un predittore del work satisfaction (Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves, G. 2014).

4.5 Limiti dello studio e implicazioni future

Durante lo svolgimento del presente progetto di ricerca sono stati rilevati alcuni limiti. L'utilizzo di strumenti di tipo quantitativo, previsti dallo studio, ha prodotto un'analisi che potrebbe essere approfondita da strumenti di tipo qualitativo, che potrebbero fornire una più elevata comprensione dei dati emersi. Infatti, l'uso di strumenti di tipo qualitativo offre ai partecipanti la possibilità di esprimersi in maniera più articolata e specifica sui temi oggetto di studio. In tale modo, si potrebbe ottenere una più dettagliata lettura di ciò che essi pensano e percepiscono al riguardo.

Un altro importante limite riscontrato durante lo studio è relativo alla prevalenza di partecipanti di genere femminile rispetto a partecipanti di genere maschile. Questo dato è riconducibile a un bias professionale appartenente alla categoria lavorativa degli insegnanti. Infatti, come afferma il MIUR nei dati riferiti all'anno accademico 2021/2022, circa l'83% degli insegnanti sono donne, ovvero più di otto su dieci (ANSA, 2023; Gentile, F., 2023). Questa tendenza è confermata anche nei paesi dell'OCSE dove si riscontra come il 70% degli insegnanti è di genere femminile (OCDE, 2021; Whang, C., & Yassine, H. 2022). Nonostante questo bias professionale, in futuri studi si consiglia di aumentare il gruppo di persone oggetto di studio nel tentativo di bilanciare il numero di

partecipanti di genere maschile e femminile per poter sentire, analizzare e riportare il punto di vista di quante più persone possibili.

Un ultimo limite individuato durante la ricerca consiste nel fatto che i partecipanti con un'età superiore ai 55 anni hanno trovato qualche problematicità a rispondere ad alcuni item che nello specifico indagano progetti e speranze per il futuro. Come diversi di questi partecipanti hanno riportato e come afferma la letteratura, questa difficoltà è dovuta al fatto che una volta raggiunta una certa età si tende a ritenere che “vivere nel presente è più significativo che pensare al futuro” (Clarke, A., & Warren, L., 2007) e quindi si predilige un approccio basato più sul “vivere alla giornata” (Ågren 1998; Bamford 1994; Nilsson et al. 2001; Rubinstein, N. 1986) che non orientato a programmazioni sul futuro. Si suggerisce, quindi, per ricerche future di adottare come nuovo criterio la limitazione della partecipazione allo studio a persone di età non superiore a 55 anni.

4.6 Implicazioni per la pratica

A partire dai risultati ottenuti nella presente ricerca è emerso non solo che il work engagement risulta essere un predittore del work satisfaction, come conferma la letteratura, ma anche che i lavoratori precari oggetto di studio hanno espresso una forte preoccupazione per il futuro. Come la letteratura ha più volte mostrato, questo senso di preoccupazione si lega a una percezione di insicurezza che caratterizza il lavoro precario e che porta a un peggioramento delle condizioni di salute fisiche e psichiche nel lavoratore con contratto a tempo determinato, con lo sviluppo anche di diverse patologie. Ora più che mai, quindi, è necessario che i professionisti dell'orientamento sviluppino e

applichino strategie d'azione mirate a diminuire lo stress relato alla preoccupazione per il futuro e a favorire un incremento del coinvolgimento e della soddisfazione lavorativa. Uno dei modelli più indicati per poter perseguire questo obiettivo è il Life Design, poiché si prefigge lo scopo di aiutare i clienti a progettare il proprio futuro professionale tenendo presente la dilagante incertezza che caratterizza il mondo del lavoro. In particolare, è necessario sviluppare e incrementare nei lavoratori uno dei costrutti più importanti proposti da questo paradigma, ovvero la career adaptability che si basa sull'abilità di adattarsi al contesto lavorativo e in tal modo svolgere in maniera funzionale ed efficace le varie mansioni lavorative. Sarebbe auspicabile, quindi, l'attuazione di un intervento di counseling che abbia come obiettivo quello di promuovere la salute, il benessere e le risorse individuali e relazionali nel lavoratore precario, nell'ottica di favorire la realizzazione di una sua identità personale e professionale e allo stesso tempo di strutturare un contesto organizzativo riconosciuto come punto di riferimento per la crescita e la realizzazione della propria identità e capacità produttiva.

Poiché il lavoro precario risulta un fenomeno complesso è importante che vi si faccia fronte su più livelli oltre quello personale. Ad esempio, sarebbe opportuno attuare un cambiamento anche da un punto di vista strutturale e ambientale, attraverso politiche volte alla diminuzione del lavoro precario e a favorire le assunzioni di lavoratori con contratto a tempo indeterminato per poter fornire quel senso di stabilità e sicurezza essenziali al lavoratore. Su un piano aziendale sarebbe essenziale adottare una comunicazione efficace, trasparente e sincera in modo tale da fornire la sensazione al lavoratore di essere rispettato e considerato e di far apparire l'organizzazione prevedibile, dando l'impressione all'impiegato di esercitare un maggiore controllo in ambito lavorativo. Anche fare prendere parte i propri impiegati al processo decisionale

organizzativo sarebbe estremamente efficace. Infine, da un punto di vista sociale sarebbe utile svolgere una sensibilizzazione dell'intera comunità al fine di promuovere l'idea di sostenere e supportare persone con lavoro precario.

Tutti questi interventi potrebbero essere utili sia per combattere la paura verso il futuro e l'insicurezza legata al precariato, sia per fornire quel senso di stabilità e sicurezza essenziali al lavoratore al fine di programmare il proprio futuro senza timore e sentirsi coinvolto e soddisfatto del lavoro che svolge.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- Accornero, A., Altieri, G., & Oteri, C. (2001). *Lavoro flessibile: cosa pensano davvero imprenditori e manager*. Futura.
- Adapt, 2015. "Il lavoro che cambia e il modello di società che abbiamo costruito". bollettinoadapt.it. Disponibile su: <https://www.bollettinoadapt.it/il-lavoro-che-cambia-e-il-modello-di-societa-che-abbiamo-costruito/> [Data di accesso 30/10/2023].
- *Agenda 2030*, 2019, July 20. "Obiettivo 8: Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti". Isola Polvese Turismo Natura Arte Cultura. Disponibile su: <https://polverese.it/agenda-2030-agenda-2030-obiettivo-8-incentivare-una-crescita-economica-duratura-inclusiva-e-sostenibile-unoccupazione-piena-e-produttiva-ed-un-lavoro-dignitoso-per-tutti/#:%7E:text=Agenda%202030%20%E2%80%93%20Obiettivo%208%3A%20Incentivare,un%20lavoro%20dignitoso%20per%20tutti&text=Pi%C3%B9%20o%20meno%20la%20met%C3%A0,circa%20due%20dollari%20al%20giorno> [Data di accesso 30/10/2023].
- Ågren, M. (1998). Life at 85 and 92: A qualitative longitudinal study of how the oldest old experience and adjust to the increasing uncertainty of existence. *The International Journal of Aging and Human Development*, 47(2), 105-117.
- Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2012). The effects of nurse staffing and nurse education on patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *Medical care*, 49(12), 1047.
- Aimo, M. (2020). Lavoro a tempo, on demand, "imprevedibile": alla ricerca di una "ragionevole flessibilità" del lavoro non standard. *I WORKING PAPERS-CENTRO STUDI DI DIRITTO DEL LAVORO EUROPEO" MASSIMO D'ANTONA"*, 431, 1-20.
- Alarcon, G. M., & Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology*, 145(5), 463-480.
- Allan, B. A., Autin, K. L., & Wilkins-Yel, K. G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103491.
- Alterman, T., Luckhaupt, S. E., Dahlhamer, J. M., Ward, B. W., & Calvert, G. M. (2013). Prevalence rates of work organization characteristics among workers in the US: data from the 2010 National Health Interview Survey. *American journal of industrial medicine*, 56(6), 647-659.

- ANPAL, 2023. “Bollettino Excelsior: 293mila assunzioni previste ad agosto”. Disponibile su <https://www.anpal.gov.it/-/bollettino-excelsior-293mila-assunzioni-previste-ad-agosto> [Data di accesso 30/10/2023].
- ANSA, 2023. “8 Marzo: scuola sempre più femminile, oltre 8 prof su 10 sono donne”. Ansa.it. Disponibile su: https://www.ansa.it/canale_legalita_scuola/notizie/tavoli_legalita/regione/puglia/2023/03/07/8-marzo-scuola-sempre-piu-rosa-oltre-8-prof-su-10-sono-donne_0fe4ab61-1007-4ccc-8e97-4819df6710e3.html [Data di accesso 30/10/2023].
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press, USA.
- Bamford, C. (1994). *Grandparents' Lives: Men and Women in Later Life*. Age Concern Scotland.
- Barbera, A. (2016). Art. 1. *La costituzione della repubblica italiana*. Giuffrè.
- Barbera, A. (2016). Art. 36. *La costituzione della repubblica italiana*. Giuffrè.
- Barbera, A. (2016). Art. 4. *La costituzione della repubblica italiana*. Giuffrè.
- Baston, M. (2018). *Giovani e diritto del lavoro: il " precario" caso italiano nell'era della globalizzazione*.
- Bauman, Z. (2006). *Vita liquida*, tr. it. Laterza, Roma-Bari, 4.
- Bauman, Z. (2014). *Il demone della paura*. Laterza.
- Bauman, Z. (2017). *Dentro la globalizzazione: le conseguenze sulle persone*. Gius. Laterza & Figli Spa.
- Baumann, Z. (2007). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (1999). *Che cos' è la globalizzazione: rischi e prospettive della società planetaria*. Roma: Carocci.
- Beck, U., & Privitera, W. (2005). *La società del rischio: verso una seconda modernità*. Carocci.
- Berton, F., Richiardi, M., & Sacchi, S. (2009). Flessibilità del lavoro e precarietà dei lavoratori in Italia: analisi empiriche e proposte di policy. *Rivista italiana di politiche pubbliche*, 4(1), 33-70.
- Biagi, M. (1999). I lavori “atipici” tra deregolazione e disciplina normativa. *Rapporto annuale della Regione Emilia Romagna*, 407, in Montuschi, L., Tiraboschi, M., & Treu, T. (2003). *Marco Biagi: un giurista progettuale: scritti scelti. (No Title)*.

- Blustein, D. L. (1994). "Who am I?"; the question of self and identity in career development. In M. L. Savickas and R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp. 139-154). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Bone, K. D. (2019). I don't want to be a vagrant for the rest of my life': young peoples' experiences of precarious work as a 'continuous present. *Journal of Youth Studies*, 22(9), 1218-1237.
- Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Work*, 53(2), 249-264.
- Buddelmeyer, H., McVicar, D., & Wooden, M. (2015). Non-standard "contingent" employment and job satisfaction: a panel data analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 54(2), 256-275.
- Bussing, A., Bissels, T., Fuchs, V., & Perrar, K. M. (1999). A dynamic model of work satisfaction: Qualitative approaches. *Human relations*, 52, 999-1028.
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125-132.
- Caccia, F. (2016). L'occupazione giovanile al tempo della crisi: Italia ed Austria a confronto.
- CALLEA, A. (2010). Validazione del questionario precarietà di vita. *Giornale di Psicologia*, 4(3), 220-229.
- Callea, A., Urbini, F., & Bucknor, D. (2012). Temporary employment in Italy and its consequences on gender. *Gender in Management: An International Journal*, 27(6), 380-394.
- Callea, A., Urbini, F., & Lo Presti, A. (2016). Valutare la salute dei lavoratori a tempo determinato: validazione del Precariousness of Life Inventory (PLI-9)-versione breve. *Valutare la salute dei lavoratori a tempo determinato: validazione del Precariousness of Life Inventory (PLI-9)-versione breve*, 133-149.
- Campbell, I., & Price, R. (2016). Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *The Economic and Labour Relations Review*, 27(3), 314-332.
- Cardone, S., 2011. "Formarsi al cambiamento nel mondo del lavoro. Ripensare l'impresa in termini comunitari". metisjournal.it. Disponibile su: <http://www.metisjournal.it/metis/anno-i-numero-1-dicembre-2011-ibridazioni-temi/67->

[ex-ordium/125--formarsi-al-cambiamento-nel-mondo-del-lavoro-ripensare-limpresa-in-termini-comunitari.html](https://www.difesapopolo.it/Media/OpenMagazine/Il-giornale-della-settimana/ARTICOLI-IN-ARRIVO/Precari-e-poveri.-Una-riflessione-a-partire-dal-Rapporto-sulla-precarieta-del-lavoro-pubblicato-questa-settimana-dall-Inapp) [Data di accesso 30/10/2023].

- Casavecchia, A, 2023. “*Precari e poveri. Una riflessione a partire dal Rapporto sulla precarietà del lavoro pubblicato questa settimana dall’Inapp*”. La difesa del popolo. Disponibile su: <https://www.difesapopolo.it/Media/OpenMagazine/Il-giornale-della-settimana/ARTICOLI-IN-ARRIVO/Precari-e-poveri.-Una-riflessione-a-partire-dal-Rapporto-sulla-precarieta-del-lavoro-pubblicato-questa-settimana-dall-Inapp> [Data di accesso 30/10/2023].
- Ceruti, M., & Bocchi, G. (2004). *Educazione e globalizzazione*. Raffaello Cortina.
- Chan, K. Y., Uy, M. A., Moon-ho, R. H., Sam, Y. L., Chernyshenko, O. S., & Yu, K. Y. T. (2015). Comparing two career adaptability measures for career construction theory: Relations with boundaryless mindset and protean career attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 22-31.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 130-139.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology, 57*(2), 272-303.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social science & medicine, 61*(1), 41-52.
- Chesters, J., & Cuervo, H. (2019). Adjusting to new employment landscapes: Consequences of precarious employment for young Australians. *The Economic and Labour Relations Review, 30*(2), 222-240.
- Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of honesty–humility personality trait. *The Journal of psychology, 149*(6), 554-569.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job insecurity influence on job performance and mental health: Testing the moderating effect of the need for closure. *Economic and Industrial Democracy, 31*(2), 195-214.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy, 24*(2), 217-240.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2021). The effect of job insecurity and life uncertainty on everyday consumptions and broader life projects during COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(10), 5363.

- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2022). Living in liquid times: the relationships among job insecurity, life uncertainty, and psychosocial well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 15225.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., & Callea, A. (2020). Dimensionality, reliability and validity of a multidimensional job insecurity questionnaire. Preliminary findings in the Italian context. *Rassegna di psicologia*, 37(1), 35-46.
- Chirumbolo, A., Urbini, F., Callea, A., Lo Presti, A. & Talamo, A. (2017). Occupations at risk and organizational well-being: an empirical test of a job insecurity integrated model. *Frontiers in psychology*, 8, 1-13.
- Chomsky, N. 2011. The ‘Great Moderation’ and the International Assault on Labor. In these times. Disponibile su: http://inthesetimes.com/article/7264/the_great_moderation_and_the_international_assault_on_labor [Data di accesso 30/10/2023].
- Chu, L. (2021). Impact of long working hours on health based on observations in China. *BMC Public Health*, 21, 1-8.
- Cirillo, V., & Molero Zayas, J. (2019). Digitalizing industry? Labor, technology and work organization: an introduction to the Forum. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46(3), 313-321.
- Clarke, A., & Warren, L. (2007). Hopes, fears and expectations about the future: what do older people's stories tell us about active ageing?. *Ageing & Society*, 27(4), 465-488.
- Clarke, M., Lewchuk, W., de Wolff, A., & King, A. (2007). ‘This just isn't sustainable’: Precarious employment, stress and workers' health. *International journal of law and psychiatry*, 30(4-5), 311-326.
- Consob, 2023. “Le crisi finanziarie”. consob.it. Disponibile su: <https://www.consob.it/web/investor-education/le-crisi-finanziarie> [Data di accesso 30/10/2023].
- Cortini, M., Tanucci, G., & Morin, E. M. (Eds.). (2011). *Boundaryless careers and occupational wellbeing*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Creed, P. A., Hood, M., Selenko, E., & Bagley, L. (2020). The development and initial validation of a self-report job precariousness scale suitable for use with young adults who study and work. *Journal of Career Assessment*, 28(4), 636-654.
- Dardot, P., & Laval, C. (2020). *La nouvelle raison du monde: essai sur la société néolibérale*. La découverte.

- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(4), 323-349.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: a psychological contract perspective. *Journal of occupational and organizational psychology*, 79(3), 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). Objective vs subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 149-188.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Vander Elst, T., Vanbelle, E., & Niesen, W. (2012). Job insecurity: Review of the literature and a summary of recent studies from Belgium. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 11-17.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31.
- De Witte, H., Vander Elst, T., & De Cuyper, N. (2015). Job insecurity, health and well-being. *Sustainable working lives: Managing work transitions and health throughout the life course*, 109-128.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable

- development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926.
- Di Pietro, M., & Rampazzo, L. (1997). *Lo stress dell'insegnante: strategie di gestione attiva* (Vol. 19). Edizioni Erickson.
 - Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(3), 579-599.
 - Ebberwein, C. A., Krieshok, T. S., Ulven, J. C., & Prosser, E. C. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 292-308.
 - Elst, T. V., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The role of perceived control in the relationship between job insecurity and psychosocial outcomes: moderator or mediator?. *Stress and Health*, 27(3), e215-e227.
 - Enciclopedia Treccani, 2023. Significato del termine “lavoro”. Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana. Disponibile su: <https://www.treccani.it/vocabolario/lavoro/>[Data di accesso 30/10/2023].
 - Enciclopedia Treccani, 2023. Significato del termine “precariato”. Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana. Disponibile su: <https://www.treccani.it/enciclopedia/precariato/> [Data di accesso 30/10/2023].
 - Enciclopedia Treccani, 2023. Significato del termine “precario”. Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana. Disponibile su: <https://www.treccani.it/vocabolario/precario1/> [Data di accesso 30/10/2023].
 - Enciclopedia Treccani, 2023. Significato del termine “quiet quitting”. Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana. Disponibile su: https://www.treccani.it/vocabolario/neo-quiet-quitting_%28Neologismi%29/ [Data di accesso 30/10/2023].
 - Enciclopedia Treccani. Significato del termine “globalizzazione”, Roma, Istituto della Enciclopedia Italiana. Disponibile su: <https://www.treccani.it/enciclopedia/globalizzazione> [Data di accesso 30/10/2023].
 - Fabbri, L., Rossi, B. (Ed.), (2001). *La formazione del Sé professionale*. Milano: Guerini.
 - Fadda, S. (2022). *Rapporto INAPP 2022. Relazione del Presidente Sebastiano Fadda*. Inapp.
 - Favretto, G., & Tajoli, A. C. (1992). *Insegnare oggi: soddisfazione o stress?* Angeli.
 - Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health?. *Journal of the royal society of medicine*, 94(2), 71-76.

- Fionda, A., Massagli, E., 2014. “Le politiche del lavoro in Italia durante la crisi”. Adaptland. Disponibile su: https://www.google.it/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi hndONj56CAxUB7LsIHT1gCsMQFnoECAwQAQ&url=https%3A%2F%2Fmoodle.adaptland.it%2Fpluginfile.php%2F21804%2Fmod_folder%2Fcontent%2F0%2Festratti%2520vol.%252034%2Febook_vol_34_fionda_massagli.pdf%3Fforcedownload%3D1&u sg=AOvVaw2TWoTfcWKiFpoY6h7HEOUM&opi=89978449 [Data di accesso 30/10/2023].
- Francescato, D., Putton, A., & Capaldo, A. (1994). La sindrome del burnout negli insegnanti. *Psicologia e Scuola*, 70, 30-34.
- Galanti, T., 2019. “Flessibilità al lavoro: tra rischio e protezione”. States of Mind. Disponibile su: <https://www.stateofmind.it/2016/04/flessibilita-lavorativa/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Galimberti, U. (1999) *Psiche e techne. L’uomo nell’età della tecnica*. Feltrinelli, Milano.
- Gallino, L. (2001). *Il costo umano della flessibilità* (Vol. 42). Laterza.
- Gasper, P. (1999). Social constructivism. In R. Audi (Ed.), *The Cambridge dictionary of philosophy* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work and Family*, 10(3), 341-355.
- Gentile, F., 2023. “Le donne possono cambiare la scuola”. Ladynomics. Disponibile su: <https://www.ladynomics.it/femminilizzazione-della-scuola/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Gheno, S. (2020). Il lavoro nel post Covid-19: tra desiderio e cambiamenti necessari. *Lavoro Diritti Europa*, 2, 2-6.
- Giannelli, C., 2022. “Cos’è il quiet quitting, che sta cambiando il mondo del lavoro e tutti noi”. Disponibile su: 2023 <https://www.robadaadonne.it/236514/quiet-quitting-abbandonno-silenzioso-lavoro/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Ginevra, M. C., Di Maggio, I., Santilli, S., Sgaramella, T. M., Nota, L., & Soresi, S. (2018). Career adaptability, resilience, and life satisfaction: A mediational analysis in a sample of parents of children with mild intellectual disability. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(4), 473-482.
- 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.

- Giovanni Paolo, I. I. (1981). *Laborem exercens*. Lettera enciclica sul lavoro umano.
- Glavin, P. (2013). The impact of job insecurity and job degradation on the sense of personal control. *Work and Occupations*, 40(2), 115-142.
- Goldan, L., Jaksztat, S., & Gross, C. (2023). How does obtaining a permanent employment contract affect the job satisfaction of doctoral graduates inside and outside academia?. *Higher Education*, 86(1), 185-208.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Gregorio, I. 2023. “Precari a tempo “indeterminato”: gli effetti emotivi e psicologici del precariato”. Disponibile su: <https://www.tagmedicina.it/2023/01/09/precari-emotivi-precariato/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Guest, D., & Davey, K. M. (1996). Don't write off the traditional career. *People Management*, 22-25.
- Guichard, J. (2004). Se faire soi. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (33/4), 499-533.
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 111-124.
- Guichard, J., & Dumora, B. (2008). A constructivist approach to ethically grounded vocational development interventions for young people. In *International handbook of career guidance* (pp. 187-208). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., ... & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., & Coward, J. (2010). Psychosocial safety climate: Development of the PSC-12. *International Journal of Stress Management*, 17(4), 353.
- Harrison, B. (1994). *Lean and mean*. New York, NY: Basic books.
- Hartley, J., & Klandermans, P. G. (1986). Individual and collective responses to job insecurity. In G. Debus & H.-W. Schroiff (Eds), *The psychology of work and organization*.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1990). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. Sage Publications Ltd.
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2008). Career adaptability in childhood. *The career development quarterly*, 57(1), 63-74.

- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social science & medicine*, 38(10), 1431-1437.
- Hewstone, M., Kenworthy, J. B., Cairns, E., Tausch, N., Hughes, J., Tam, T., & Pinder, C. (2008). Stepping stones to reconciliation in Northern Ireland: Intergroup contact, forgiveness and trust. *The social psychology of intergroup reconciliation*, 199-226.
- ILO, 2012. “*World of work report: Better jobs for a better economy*”. Disponibile su: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_179453.pdf [Data di accesso 30/10/2023].
- ILO, 2020. “As Job Losses Escalate, Nearly Half of Global Workforce at Risk of Losing Livelihoods”. Disponibile su: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743036/lang--en/index.htm [Data di accesso 30/10/2023].
- INAPP, 2022. “Lavoro e formazione: l’Italia di fronte alle sfide del futuro”. Disponibile su: <https://www.inapp.gov.it/pubblicazioni/rapporto/edizioni-pubblicate/rapporto-inapp-2022> [Data di accesso 30/10/2023].
- Irvine, J., 2022. “Why ‘quiet quitting’ is bad (mostly because of the ‘quiet’ bit...)”. The Sydney Morning Herald. Disponibile su: <https://www.smh.com.au/business/workplace/why-quiet-quitting-is-bad-mostly-because-of-the-quiet-bit-20220822-p5bbtv.html> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2012. “*Annuario statistico Italiano: Lavoro*”. Istat.it. Disponibile su: <http://www.west-info.eu/files/Annuario-statistico-ISTAT.pdf> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2014. “*Occupati e disoccupati*”. Istat.it. Disponibile su: https://www.istat.it/it/files/2014/02/media_20131.pdf [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2015. “*Occupati e disoccupati*”. Istat.it. Disponibile su: https://www.istat.it/it/files/2016/01/Occupati-e-disoccupati_novembre_2015.pdf [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2017. “*Il mercato del lavoro: la lenta ripresa e le disparità nei gruppi sociali*”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/archivio/199318> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2020. “*Rapporto Annuale 2020. La situazione del Paese*”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/storage/rapporto-annuale/2020/Rapportoannuale2020.pdf> , in Istat.it. [Data di accesso 30/10/2023].

- ISTAT, 2021. “Il mercato del lavoro. IV trimestre 2021”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/archivio/267726> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2023. “Il mercato del lavoro - I trimestre 2023”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/archivio/285462> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2023. “Occupati e disoccupati (dati provvisori) – giugno 2023”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/archivio/287236> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2023. “Occupati e disoccupati”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.ticonsiglio.com/wp-content/uploads/2023/08/cs-occupati-e-disoccupati-giugno-2023.pdf> [Data di accesso 30/10/2023].
- ISTAT, 2023. “Report sul reddito e sulle condizioni di vita nel 2022”. Istat.it. Disponibile su: <https://www.istat.it/it/files/2023/06/REPORT-REDDITO-CONDIZIONI-DI-VITA2022.pdf>. [Data di accesso 30/10/2023].
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2016). A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. *Journal of occupational health psychology*, 21(3), 366.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98.
- Kahn, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human relations*, 45(4), 321-349.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s-2000s*. Russell Sage Foundation.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Rubenstein, A. L., Long, D. M., Odio, M. A., Buckman, B. R., Zhang, Y., & Halvorsen-Ganepola, M. D. (2013). A meta-analytic structural model of dispositional affectivity and emotional labor. *Personnel psychology*, 66(1), 47-90.
- Karaevli, A., & Hall, D. T. T. (2006). How career variety promotes the adaptability of managers: A theoretical model. *Journal of Vocational behavior*, 69(3), 359-373.
- Kim, H. C., Kwon, K. S., Koh, D. H., Leem, J. H., Park, S. G., Shin, J. Y., ... & Kim, Y. K. (2006). The relationship between job stress and psychosocial stress among nurses at a university hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 18(1), 25-34.

- Kim, T. J., & von dem Knesebeck, O. (2016). Perceived job insecurity, unemployment and depressive symptoms: a systematic review and meta-analysis of prospective observational studies. *International archives of occupational and environmental health*, 89, 561-573.
- König, C. J., Probst, T. M., Staffen, S., & Graso, M. (2011). A Swiss–US comparison of the correlates of job insecurity. *Applied Psychology*, 60(1), 141-159.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Legge 14 febbraio 2003, n. 30, nota come legge Biagi.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational behavior*, 12(2), 123-144.
- Lin, Q., & Zhong, R. (2019). 996'Is China's Version of Hustle Culture, Tech Workers Are Sick of It. *The New York Times*, 29.
- Lo Presti, A. (2008). Nuovi orientamenti di carriera e qualità del lavoro. Un contributo di ricerca.
- Lombardo, M., 2023. “Cos’è il Lifelong Learning e perché è così importante per la tua azienda”. webinarpro.it. Disponibile su: <https://webinarpro.it/e-learning/lifelong-learning/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Lozza, E., Castiglioni, C., & Bonanomi, A. (2020). The effects of changes in job insecurity on daily consumption and major life decisions. *Economic and Industrial Democracy*, 41(3), 610-629.
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet Quitting—Causes and Opportunities. *Business and Management Researches*, 12(1), 9-18.
- Mai, Q. D., Jacobs, A. W., & Schieman, S. (2019). Precarious sleep? Nonstandard work, gender, and sleep disturbance in 31 European countries. *Social Science & Medicine*, 237, 112424.
- Malrieu, P. (2003). La construction du sens dans les dires autobiographiques. In *Penser la socialisation en psychologie* (pp. 27-36). Erès.
- Maltese, P. (2018). Precarietà, flessibilità e teoria del capitale umano. *Ricerche di Pedagogia e Didattica. Journal of Theories and Research in Education*, 13(1), 193-217.
- Marazzi, C., 2022. “Il linguaggio del lavoro”. Euro Nomade. Disponibile su: <http://www.euronomade.info/?p=15046> [Data di accesso 30/10/2023].
- Massimo, V., 2023. “Sicurezza dei lavoratori: mantenerla per i precari”. Azienda digitale.it. Disponibile su: <https://www.azienda-digitale.it/gestione-aziendale/sicurezza-dei-lavoratori-mantenerla-per-i-precari/> [Data di accesso 30/10/2023].

- Mattana, A. (2022). L'economia italiana prima, durante e dopo la seconda guerra mondiale (1933-1963).
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 381-393.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of work and organizational psychology, 14*(3), 209-237.
- McLuhan, M., Gordon, W. T., Lamberti, E., & Scheffel-Dunand, D. (2011). *The Gutenberg galaxy: The making of typographic man*. University of Toronto Press.
- Mearns, J., & Cain, J. E. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress & Coping, 16*(1), 71-82.
- Molina, O., 2023. "Hustle Culture: The Toxic Impact on Mental Health". talkspace.com. Disponibile su: <https://www.talkspace.com/blog/hustle-culture/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Moura, D., Orgambidez, A. R., & Gonçalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction. *Stress and Anxiety: Applications to Social and Environmental Threats, Psychological Well-Being, Occupational Challenges, and Developmental Psychology, 169*.
- Mrozowicki, A., Karolak, M., & Krasowska, A. (2016). Between commitment and indifference: Trade unions, young workers and the expansion of precarious employment in Poland. In *Labour and Social Transformation in Central and Eastern Europe* (pp. 242-260). Routledge.
- Nairn, T., & James, P. (2005). *Global matrix: nationalism, globalism and state-terrorism*.
- Nappo, N. (2022). Self-perceived job insecurity and self-reported health: Differences between native-born and migrant workers based on evidence from the Sixth European Working Conditions Survey. *Plos one, 17*(4), e0267252.
- Narisada, A., & Schieman, S. (2016). Underpaid but satisfied: The protective functions of security. *Work and Occupations, 43*(2), 215-255.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress, 19*(1), 37-49.

- Newport, C., 2022. “The Year in Quiet Quitting. A new generation discovers that it’s hard to balance work with a well-lived life”. *The New Yorker*. Disponibile su: <https://www.newyorker.com/culture/2022-in-review/the-year-in-quiet-quitting> [Data di accesso 30/10/2023].
- Nilsson, M., Sarvimäki, A., & Ekman, S. L. (2001). Feeling old: Being in a phase of transition in later life. *Nursing inquiry*, 7(1), 41-49.
- Nota L., Soresi S., (2015). *Il counseling del futuro*, a cura di Nota L., Soresi S., Padova, CLEUP.
- Nota L., Soresi, S. et al., (2020). *L’Orientamento e la progettazione professionale. Per un futuro inclusivo e sostenibile*, Bologna, Il Mulino.
- OCDE. (2021). *Education at a Glance 2021*.
- OIL, 2023. “Lavoro dignitoso e agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile”. www.oil.org. Disponibile su: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-rome/documents/publication/wcms_615731.pdf [Data di accesso 30/10/2023].
- ONU, 2015. “Assemblea Generale: Risoluzione adottata dall’Assemblea Generale il 25 settembre 2015”. [Unric.org](http://unric.org). Disponibile su <https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf> [Data di accesso 30/10/2023].
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social psychology*, 91(1), 188.
- Pedaci, M. (2010). Flessibilità del lavoro ed equilibri precari. La transizione al postfordismo nelle storie di lavoratori para-subordinati.
- Pelligra, V., 2020. “Il senso di sentirci utili: così il lavoro ci dà benessere prima ancora di un reddito”. *Il sole 24 ore*. Disponibile su: <https://www.ilsole24ore.com/art/il-senso-sentirci-utili-cosi-lavoro-ci-da-benessere-prima-ancora-un-reddito-AD9PUnX> [Data di accesso 30/10/2023].
- Perulli, A. (2011). Delocalizzazione produttiva e relazioni industriali nella globalizzazione. Note a margine del caso Fiat. *Lavoro e diritto*, 25(2), 343-362.
- Perulli, A. (2018). Capitalismo delle piattaforme e diritto del lavoro. Verso un nuovo sistema di tutele?. In *Lavoro autonomo e capitalismo delle piattaforme*. Cedam.
- Pinelli, M., Pelosi, A., Goldoni, P., Boldrini, F., Fano, E., & Gozzi, E. (1999). Il burnout nell’insegnante: rapporto tra aspetti di personalità ed esaurimento psichico. *Psicologia e scuola*, 96, 14-24.

- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of vocational behavior, 80*(3), 692-697.
- Probst, T. M., Petitta, L., Barbaranelli, C., & Lavaysse, L. M. (2018). Moderating effects of contingent work on the relationship between job insecurity and employee safety. *Safety science, 106*, 285-293.
- Rampini, F. (2015). *L'età del Caos (The Age of Chaos)*. Mondadori: Milan, Italy.
- Ray, T. K., Tat'Yana, A. K., & Pana-Cryan, R. (2017). Employment arrangement, job stress, and health-related quality of life. *Safety science, 100*, 46-56.
- Raykov, M. M. (2010). *Underemployment and health-related quality of life*. University of Toronto.
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Chirumbolo, A., Ritz-Timme, S., ... & Dragano, N. (2020). Precarious employment and self-reported experiences of unwanted sexual attention and sexual harassment at work. An analysis of the European Working Conditions Survey. *PLoS One, 15*(5), e0233683.
- Riccardi A., (2017), *Annali del Dipartimento Jonico 2017*, (a cura di) Triggiani N., Taranto, Edizioni DJSGE, p. 501-515.
- Richardson, M. S., Meade, P., Rosbruch, N., Vescio, C., Price, L., & Cordero, A. (2009). Intentional and identity processes: A social constructionist investigation using student journals. *Journal of Vocational Behavior, 74*(1), 63-74.
- Richter, A. (2011). *Job insecurity and its consequences: Investigating moderators, mediators and gender* (Doctoral dissertation, Department of Psychology, Stockholm University).
- Rocha, M. (2012). Transferable skills representations in a Portuguese college sample: Gender, age, adaptability and vocational development. *European journal of psychology of education, 27*, 77-90.
- Rocha, M. (2015). Predictors of the acquisition and portability of transferable skills: a longitudinal Portuguese case study on education. *Higher Education, 69*, 607-624.
- Rosenblatt, Z., & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of organizational behavior, 17*(S1), 587-605.
- Rosenblatt, Z., Talmud, I., & Ruvio, A. (1999). A gender-based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of work and organizational psychology, 8*(2), 197-217.
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage publications.

- Rubinstein, N. (1986). Florentina libertas. *Rinascimento*, 26, 3.
- Rubinstein, R. L. (1986). The construction of a day by elderly widowers. *The International Journal of Aging and Human Development*, 23(3), 161-173.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Santarpia, V., 2021. “Rapporto Eurydice: gli stipendi degli insegnanti italiani tra i più bassi d'Europa”. *Corriere della sera*. Disponibile su: https://www.corriere.it/scuola/medie/21_ottobre_21/rapporto-eurydice-stipendi-insegnanti-italiani-piu-bassi-d-europa-6728d762-326b-11ec-ae69-6ee9c02f57eb.shtml [Data di accesso 30/10/2023].
- Santilli, S., & Nota, I. (2014). La ricerca attiva del lavoro: definizione, modelli teorici e approcci esplicativi.
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76.
- Santucci, R. (2018). Lavoro, formazione e diritti nel contrasto alle mafie con particolare ricaduta nel settore agricolo. *IL DIRITTO DELL'AGRICOLTURA*, (2), 235-288.
- Saratoga Institute. (2000). *Human capital benchmarking report*. Santa Clara, CA: Author.
- Sarno, V., 2022. “L'insicurezza del lavoratore”. *psicologinews.it*. Disponibile su: <https://psicologinews.it/linsicurezza-del-lavoratore/> [Data di accesso 30/10/2023].
- Savickas, M. (2019). *Career counseling* (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L. (2015). *Life-design counseling manual*. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.

- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Scherer, S. (2009). The social consequences of insecure jobs. *Social Indicators Research*, 93, 527-547.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Scicchitano S, Biagetti M, Chirumbolo A (2020) More insecure and less paid? The effect of perceived job insecurity on wage distribution. *Appl Econ* 52(18):1998–2013
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. WW Norton & Company.
- Sennett, R. (2002). *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale* (Vol. 278). Feltrinelli Editore.
- Shiller, R. J. (2008). *Derivatives markets for home prices* (No. w13962). National Bureau of Economic Research.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Sinha, P. (2019). Bridging inequalities for decent work in South Asia. *International Journal of Labour Research*, 9(1/2), 235-252.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2012). Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842.
- 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*.
- Soresi, S., Nota, L., Ferrari, L., & Solberg S. (2008). Career guidance for persons with disabilities. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Eds), *International handbook of career guidance* (pp. 405–417). Dordrecht, Netherlands: Springer Science.
- Stamps, P. L., & Piedmonte, E. B. (1997). Nurses and work satisfaction: An index for measurement. *(No Title)*.
- Standing, G. (2012). *Precari: La nuova classe esplosiva*. Il mulino.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of management*, 25(3), 457-484.
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
- Super, D. E. (1991). A life-span, life-space approach. *Career Choice & Development* in Brown, D. (Ed.). (2002). *Career choice and development*. John Wiley & Sons.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194-201.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56(65), 9780203505984-16.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257.
- Tiongson, H. (2021). Hustle culture and toxic productivity are ruining your brain. *The concordian*.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418.

- Trivellato, U., (2021). *Le condizioni di lavoro dei giovani: come sono cambiate e come stanno cambiando?* Storialavoro.it. Disponibile su: https://www.storialavoro.it/fileadmin/files/3._Rubriche_Homepage/alpresente/27_Trivellato.pdf [Data di accesso 30/10/2023].
- Tubaro, P., & Casilli, A. A. (2019). Micro-work, artificial intelligence and the automotive industry. *Journal of Industrial and Business Economics*, 46, 333-345.
- Tundo, A. (2019). The Rise and Grind of Hustle Culture.
- Urbanaviciute, I., Kairys, A., Pociute, B., & Liniauskaite, A. (2014). Career adaptability in Lithuania: A test of psychometric properties and a theoretical model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 433-442.
- Urbanaviciute, I., Udayar, S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2020). Precariousness profile and career adaptability as determinants of job insecurity: A three-wave study. *Journal of Career Development*, 47(2), 146-161.
- Urbini, F., 2018. “Dall’insicurezza alla sicurezza lavorativa. Un percorso possibile?”. Festival della psicologia. Disponibile su: <https://festivalpsicologia.it/argomenti/sicurezza-lavorativa> [Data di accesso 30/10/2023].
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., Luyckx, K., & De Witte, H. (2012). Employees’ job demands–resources profiles, burnout and work engagement: A person-centred examination. *Economic and Industrial Democracy*, 33(4), 691-706.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724.
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E. I., ... & Kivimäki, M. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *Bmj*, 347.
- Wang, H., Kodzo, L. D., Wang, Y., Zhao, J., Yang, X., & Wang, Y. (2022). The benefits of career adaptability on African international students’ perception of social support and quality of life in China during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Intercultural Relations*, 90, 1-10.
- Whang, C., & Yassine, H. (2022). Why is the gender ratio of teachers imbalanced?. *Education Indicators in Focus*, (81), 1-6.
- Whoqol Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social science & medicine*, 41(10), 1403-1409.

- Wilczyńska, A., Batorski, D., & Sellens, J. T. (2016). Employment flexibility and job security as determinants of job satisfaction: the case of Polish knowledge workers. *Social Indicators Research, 126*, 633-656.
- Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: a meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International journal of environmental research and public health, 16*(12), 2102.
- Wortelboer, G., & Van der Steen, M. P. (2023). Precarious Workers' Wellbeing: Identity Development Through Online Discourses of Quiet Quitting. In *The Palgrave Handbook of Fulfillment, Wellness, and Personal Growth at Work* (pp. 281-301). Cham: Springer International Publishing.
- Yiwen, F., & Hahn, J. (2021). Job insecurity in the COVID-19 pandemic on counterproductive work behavior of millennials: A time-lagged mediated and moderated model. *International journal of environmental research and public health, 18*(16), 8354.
- Young, R. A., & Collin, A. (2004). Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. *Journal of vocational behavior, 64*(3), 373-388.
- Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 76-86.
- Zacher, H., Ambiel, R. A., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 164-173.