



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

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

Corso di laurea Magistrale in Psicologia sociale, del lavoro e della comunicazione

Tesi di laurea magistrale

Qualità della vita e considerazioni circa il futuro di un gruppo di persone con storie di migrazione

Quality of life and considerations about the future of a group of people with migration stories

Relatrice:
Prof.ssa Laura Nota

Laureanda: Emma Sansom
Matricola: 2020259

Anno Accademico 2022-2023

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1 - SODDISFAZIONE PER LA VITA	10
1.1 Definizione del concetto di soddisfazione per la propria vita	11
1.2 Fattori in grado di influenzare il livello di soddisfazione per la vita	13
1.2.1 Fattori demografici	15
1.2.2 Caratteristiche individuali e di personalità	18
1.2.3 Variabili di migrazione	20
1.2.4 Caratteristiche del paese di partenza e di quello di arrivo	25
CAPITOLO 2 - OBIETTIVI E SPERANZE, GIUSTIZIA SOCIALE E SELF-DETERMINATION	33
2.1 Obiettivi e aspirazioni di vita	33
2.2 Giustizia sociale	38
2.3 Self-determination e self-advocacy	44
CAPITOLO 3 - RICERCA	49
3.1 Obiettivi del progetto di ricerca	51
3.2 Metodo	54
3.2.1 Partecipanti	54
3.2.2 Gli strumenti	57
3.2.2.1 <i>Intervista</i>	57
3.2.2.2 <i>Questionari</i>	61

3.2.3	La procedura	65
3.3	Analisi dei dati e risultati	66
3.3.1	Analisi qualitativa	66
3.3.2	Analisi quantitativa	104
3.3.2.1	<i>Differenze tra i due gruppi di lavoratori</i>	<i>106</i>
3.3.3	Analisi di regressione	108
3.4	Discussione dei risultati	109
3.5	Implicazioni per la pratica	115
3.6	Limiti e implicazioni future	116
APPENDICE A	118
APPENDICE B	125
BIBLIOGRAFIA	133
SITOGRAFIA	143

INTRODUZIONE

La migrazione umana è un fenomeno onnipresente sin dall'inizio della storia dell'uomo, tanto da modellare il mondo in cui viviamo (Bak-Klimek, Karatzias, Elliott & Maclean, 2015; Hendriks, 2015). Alla base dei sempre più numerosi e consistenti processi migratori si ha il fatto che un esteso numero di persone riconosce l'opportunità di poter scegliere il posto dove vivere come uno strumento indispensabile per migliorare la propria vita (Hendriks, 2015). Ottimismo e speranza sono due importanti aspetti alla base del processo di migrazione: le persone che emigrano sono mosse da grandi aspettative e sono disposte ad andare incontro ad importanti sacrifici e sofferenze pur di riuscire a raggiungere la promessa di un futuro positivo (Rashid, Gregory, Kazemipur & Scruby, 2013).

In molti paesi europei le persone con alle spalle una storia di migrazione rappresentano una porzione della popolazione importante e in continua crescita (Kogan, Shen & Siegert, 2018). Secondo le statistiche sulla migrazione prodotte dalla Commissione Europea (2022), il 1° Gennaio 2020 erano 447,3 milioni le persone straniere che vivevano in Europa, di cui 23 milioni (il 5,1% della popolazione europea) cittadini di paesi terzi e 37 milioni (l'8,3% della popolazione europea) nati al di fuori dell'Unione Europea. L'Italia, in particolare, è un potente quanto recente paese di immigrazione nel contesto europeo, essendosi trasformata da paese di emigrazione a paese di immigrazione solo a partire dagli anni Ottanta del secolo scorso (Ambrosetti & Papparuso, 2020). La popolazione straniera residente in Italia è passata da circa 6 mila persone nel 1992 (Istat, n.d.) a circa 5 milioni nel 2020 (Istat, 2021). Stime più recenti stabiliscono che il 1°

Gennaio 2021 sono più di 5 milioni gli stranieri residenti in Italia, che rappresentano circa il 10% della popolazione presente nel territorio (ISMU, 2022).

Decidere di migrare verso un nuovo paese e di lasciare la propria terra natale ha un notevole e innegabile impatto sulla vita di una persona, dal momento che comporta la perdita delle proprie abitudini e tradizioni e la rottura degli schemi che da sempre hanno regolato la propria vita (Hendriks, 2015). Se da una parte tale radicale cambiamento comporta conseguenze positive, come ad esempio maggiori probabilità di soddisfare i propri desideri e aspirazioni o la possibilità di garantire ai propri figli una migliore qualità di vita (ad esempio Rashid et al., 2013), dall'altra implica profondi cambiamenti nei principali aspetti della vita, tra cui il lavoro, la vita sociale e l'ambiente esterno (Hendriks, 2015).

Di solito si presume, anche sulla base dell'onnipresenza dei processi di migrazione internazionale al giorno d'oggi, che la migrazione sia una strategia efficace per migliorare le proprie condizioni di vita e aumentare il proprio livello di benessere soggettivo (Hendriks 2015). Tale assunto, però, non viene supportato dai risultati degli studi condotti, dai quali emerge una difficoltà nello stabilire con certezza l'entità e la durata dell'effetto che il processo migratorio ha sulla soddisfazione per la vita di coloro che lasciano il proprio paese di origine in cerca di nuove possibilità e opportunità (Kogan et al., 2018). Non è scontato, infatti, che le persone con storie di migrazione diventino più felici semplicemente trasferendosi in un paese più sviluppato, dato che nel paese ospitante devono affrontare numerose difficoltà psicosociali che mettono a rischio il proprio benessere e la propria salute, come ad esempio l'assenza di altre persone

significative, la presenza di disparità culturali e limitazioni linguistiche e un alto livello di degrado sociale (Hendriks, 2015). A tali difficoltà si aggiungono solitudine e isolamento sociale, assenza di rapporti di amicizia con i cittadini della popolazione autoctona, vincoli finanziari e occupazionali e difficoltà nella relazione matrimoniale, con un significativo impatto sulla salute mentale delle persone straniere (Rashid et al., 2013).

Lo scopo del presente studio è quello di mettere a confronto cittadini di origine italiana con persone con storie di migrazione presenti in Italia valutandone il livello di soddisfazione per la vita. Nel farlo viene tenuto conto anche del ruolo svolto da:

1. obiettivi e aspirazioni di vita, con riferimento anche al modo in cui essi cambiano nel corso tempo e in seguito ad importanti cambiamenti nella vita personale come può essere il processo migratorio;
2. le conoscenze e la consapevolezza nelle persone con storie di migrazione circa il concetto di giustizia sociale, lavoro dignitoso e i diritti e tutele che dovrebbero essere riconosciuti ad ogni lavoratore nel contesto organizzativo;
3. il livello di self-determination e self-advocacy proprio di cittadini italiani e di persone con storie di migrazione, strettamente legato alla capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e alla propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e ostacoli.

Sulla base della rassegna della letteratura svolta, sono state sviluppate le seguenti ipotesi rispetto alle dimensioni indagate:

1. le persone con storie di migrazione hanno, in generale, un minore livello di soddisfazione per la vita rispetto ai cittadini autoctoni (Safi, 2010);
2. obiettivi e aspirazioni cambiano nel corso degli anni e possono essere differenti anche tra persone con storie di migrazione e cittadini italiani (Boccagni, 2017);
3. nelle persone con storie di migrazione il livello di soddisfazione per la propria vita dipende strettamente dalle condizioni di lavoro e dalla soddisfazione ad esse legata (Paloma et al., 2014);
4. il livello di soddisfazione per la propria vita e, più in generale, il benessere soggettivo dipendono dalle condizioni contestuali di giustizia sociale (Paloma et al., 2014);
5. le persone con storie di migrazione hanno una minore conoscenza dei diritti, soprattutto rispetto a quelli che dovrebbero essere garantiti a ciascun lavoratore in quanto tale (Lay et al., 2016);
6. il livello di soddisfazione per la propria vita dipende anche dalla self-determination, self-advocacy, dalla capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e dalla propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e ostacoli (Zhang, 2005).

Per verificare quanto ipotizzato è stata condotta un'indagine qualitativa, cui è seguita un'indagine quantitativa per un migliore approfondimento.

Per quanto riguarda l'indagine qualitativa, è stata svolta un'intervista che ha permesso di raccogliere il punto di vista di lavoratori con cittadinanza italiana e di lavoratori con storie di migrazione sul mondo del lavoro attuale e sulla

progettazione del futuro professionale. In particolare, sono state indagate la loro percezione rispetto al mondo del lavoro e la loro conoscenza dei diritti, con particolare riferimento a specifiche costituzioni e normative redatte dai paesi democratici con lo scopo di garantire a tutte le persone i propri diritti. Allo stesso modo, l'intervista condotta ha permesso di gettare uno sguardo all'esperienza lavorativa passata - ottenendo informazioni rispetto alle aspirazioni professionali in età infantile/giovanile e alle esperienze lavorative retribuite svolte in passato - e attuale degli intervistati. Sono, infine, state poste alcune domande circa il futuro, con particolare riferimento ai desideri di ciascun intervistato.

All'intervista ha fatto seguito l'indagine quantitativa, avvenuta tramite la somministrazione di quattro questionari, che hanno permesso di indagare le opinioni degli intervistati rispetto al contesto organizzativo; le modalità con le quali affrontano i cambiamenti e le transizioni; la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita; i loro auspici e speranze per il futuro professionale. In particolare, sono state approfondite la percezione di lavoro dignitoso; la tendenza a preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e a pianificare le tappe e le scelte necessarie per raggiungere i propri obiettivi (concern); la tendenza a perseverare nel conseguimento degli obiettivi e ad assumersi la responsabilità delle decisioni che si prendono nella progettazione del proprio futuro (control); l'interesse e la curiosità per le novità e i cambiamenti che avvengono intorno a noi e che possono portare all'acquisizione di nuovi apprendimenti su di sé e sul mondo (curiosity); la propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare sfide ed ostacoli che si presentano lungo il percorso (confidence); la tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo

in attività e compiti comuni, mostrando attenzione e rispetto per gli altri (collaboration); il livello di soddisfazione sperimentata dai partecipanti per la propria vita professionale e per la qualità della propria vita; l'orientamento positivo verso gli obiettivi personali (speranza individuale) e verso quelli della collettività (speranza sociale).

CAPITOLO 1 - SODDISFAZIONE PER LA VITA

Nell'ultimo mezzo secolo la migrazione internazionale è aumentata in tutto il mondo, tanto che l'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (2022) stima che nel 2020 ci fossero circa 281 milioni di migranti internazionali nel mondo, che equivale al 3,6% della popolazione mondiale. L'Italia, insieme a Spagna, Portogallo e Grecia, ha affrontato le tensioni e le difficoltà date dai processi migratori per la prima volta a partire dagli ultimi decenni del secolo scorso, in un contesto di profonda crisi socio-economica e politica ma anche di una maggiore organizzazione a livello politico all'interno dell'Unione Europea (Freeman, 1995). Nonostante tali Stati abbiano compiuto solo di recente il passaggio da “paesi di emigrazione” a “paesi di immigrazione”, le forze alla base di questo rapido cambiamento sono in atto da molto tempo più tempo e includono una significativa crescita economica e un importante sviluppo del mercato del lavoro, l'inefficacia o la totale assenza di meccanismi predisposti al controllo dei processi migratori e prolungate pressioni da parte dei paesi adiacenti rispetto alla gestione dei flussi migratori (Freeman, 1995).

Considerata l'estensione raggiunta dalle rotte migratorie, è importante considerare l'impatto che il processo migratorio ha sulla vita di ciascuna persona. Nel farlo è fondamentale tener conto del fatto che tale processo non si limita esclusivamente al mero spostamento da un paese all'altro, ma si compone di tre fasi: fase antecedente alla migrazione, che prevede un processo di organizzazione e di preparazione in vista della nuova vita nel paese di arrivo;

fase della migrazione, che consiste nel viaggio intrapreso per spostarsi dal paese di origine a quello di arrivo; fase dopo la migrazione, che inizia con l'arrivo nel paese di accoglienza (Rashid et al., 2013). L'insieme delle esperienze vissute dalle persone con storie di migrazione durante ciascuno di questi periodi determinano, infatti, importanti conseguenze per la loro vita futura, anche in termini di soddisfazione per la vita e di salute mentale (Rashid et al., 2013).

1.1 Definizione del concetto di soddisfazione per la propria vita

Nonostante il concetto di soddisfazione per la vita fosse già incorporato nell'Età dell'Illuminismo del XVIII secolo, per osservarne una sua maggiore diffusione è necessario aspettare il XIX secolo, durante il quale favorisce la nascita del Welfare State (Prasoon & Chaturvedi, 2016). L'interesse nei confronti del concetto di soddisfazione per la vita si è manifestato nel contesto della ricerca negli anni '60 del secolo scorso, quando i ricercatori hanno tentato di elaborarne una definizione univoca e di costruire uno strumento adeguato per la sua misurazione basando il proprio tentativo sull'individuazione dei fattori - principalmente di natura economica - comunemente attribuiti a quella che veniva considerata come una vita significativa, positiva, di successo e soddisfacente (Prasoon & Chaturvedi, 2016; Veenhoven, 1996). Negli anni '80 la diffusione dell'idea per cui la felicità e la soddisfazione non possono essere comprate con il denaro e il conseguente disincanto rispetto ai classici criteri di natura economica hanno portato allo sviluppo di nuovi indicatori "sociali" per la misurazione del livello di soddisfazione per la vita (Prasoon & Chaturvedi, 2016;

Veenhoven, 1966). Viene, in questo modo, superata l'idea per cui una vita può essere definita di qualità e una persona può dirsi soddisfatta della propria esistenza unicamente in relazione a fattori di natura materiale (Prasoon & Chaturvedi, 2016).

Anche sulla base di quanto appena detto, è facile immaginare la complessità del concetto di soddisfazione per la vita e, di conseguenza, la difficoltà nell'individuazione di un'unica definizione che lo descriva al meglio. Veenhoven (1966, p. 6), ad esempio, definisce la soddisfazione per la vita come "il grado in cui una persona valuta positivamente la qualità complessiva della propria vita, ovvero il grado in cui le piace la vita che conduce". In questo senso, quindi, la soddisfazione per la vita è intesa come "una valutazione globale della qualità della vita piuttosto che come un giudizio basato su sentimenti attuali o su specifici sintomi psicosomatici" (Veenhoven, 1996, p. 6). Pavot e Diener (1993), invece, ritengono che la stima del proprio livello di soddisfazione per la vita derivi da un giudizio cognitivo messo in atto dalla persona in base al confronto tra le proprie condizioni di vita e gli standard di riferimento.

Indipendentemente dalla definizione che ne viene data, nella maggior parte dei casi i dati sulla soddisfazione di vita vengono utilizzati, insieme a valutazioni dello stato di salute mentale e fisica, per analizzare le condizioni di vita della popolazione in un particolare paese, facilitando l'individuazione di eventuali problemi sociali e promuovendo gli interventi socio-politici ed economici necessari alla loro soluzione (Veenhoven, 1966). L'utilizzo della soddisfazione per la vita come parametro per la valutazione delle condizioni di vita deriva dal

fatto che nella maggior parte dei casi ad elevati livelli di soddisfazione si associa una qualità della vita buona o accettabile nella popolazione di riferimento, mentre bassi livelli di soddisfazione sono sintomo di gravi problemi e difficoltà a livello sociale e individuale (Veenhoven, 1966). I dati sulla soddisfazione per la vita possono essere utilizzati anche per la valutazione della qualità della vita di un particolare gruppo sociale: livelli di soddisfazione più alti indicano, infatti, una maggiore qualità della vita per il particolare gruppo sociale considerato, mentre livelli di soddisfazione ridotti sono indice della presenza di possibili problemi di natura sociale e/o politica (Veenhoven, 1966).

1.2 Fattori in grado di influenzare il livello di soddisfazione per la vita

A partire dagli anni '60 del secolo scorso la soddisfazione per la vita è diventata un argomento molto rilevante nella ricerca (Veenhoven, 1966) in vari ambiti, tra cui quelli psicologico, sociologico ed economico. I risultati ottenuti dalla ricerca empirica che si occupa del benessere delle persone con storie di migrazione hanno dimostrato che, a differenza di quanto sostiene il pensiero comune che tende ad associare le migrazioni con un aumento del benessere e della soddisfazione per la vita, le persone con storie di migrazione sono meno soddisfatte rispetto alla popolazione autoctona (Safi, 2010). A tal proposito, nel 2010 Safi ha dimostrato che in Europa le persone con storie di migrazione hanno livelli di soddisfazione per la vita significativamente inferiori rispetto ai nativi, indipendentemente dalla durata del soggiorno e dalla generazione di appartenenza. Invece, secondo Kirmanoğlu e Başlevent (2014) la generazione

di appartenenza svolge un ruolo importante nella determinazione del livello di soddisfazione per la vita, tanto che si riconoscono differenze significative tra le persone con storie di migrazione appartenenti alla prima generazione di migranti o alla seconda generazione. In generale, infatti, i primi riportano livelli di soddisfazione per la vita più bassi rispetto a quelli di seconda generazione, che mostrano un livello di soddisfazione molto più vicino a quello degli autoctoni (Kirmanoğlu & Başlavent, 2014). Questo è vero soprattutto per le persone con storie di migrazione che appartengono alla seconda generazione ma che non percepiscono se stessi come appartenenti ad una minoranza etnica nel paese di insediamento (Kirmanoğlu & Başlavent, 2014). Un simile risultato può essere individuato nei risultati della rassegna elaborata da Hendriks (2015): solo occasionalmente e solo in presenza di particolari circostanze le persone con storie di migrazione raggiungono un livello di felicità simile a quello dei nativi nel paese ospitante.

Sulla base di quanto detto possiamo concludere che le persone con storie di migrazione non diventano semplicemente più felici quando si trasferiscono in un paese più sviluppato e risulta evidente la necessità di superare le diffuse rappresentazioni sociali sui loro stati d'animo e sentimenti secondo le quali esse (principalmente coloro che provengono dal cosiddetto "terzo mondo") sono - o dovrebbero essere - felici, per il solo fatto di essere riuscite a raggiungere la "terra promessa", ovvero i paesi più ricchi e sviluppati del mondo (Safi, 2010). Tali rappresentazioni, infatti, non tengono conto delle numerose difficoltà psicosociali con cui le persone con storie di migrazione si confrontano nel paese ospitante, come l'assenza di altre persone significative, le disparità culturali, le limitazioni

linguistiche e il degrado sociale (Hendriks, 2015), né dei numerosi fattori - interni ed esterni all'individuo - che influenzano il livello di soddisfazione per la vita di ciascuna persona (Veenhoven, 1966).

1.2.1 Fattori demografici

La prima categoria di fattori in grado di influenzare il livello di soddisfazione per la vita di una persona con storia di migrazione comprende caratteristiche di natura demografica, come ad esempio l'età, il genere, lo stato civile, la presenza o meno di figli, le dimensioni della famiglia, la situazione economica e lo stato di salute.

Per quanto riguarda l'età, Safi (2010), Kirmanoğlu e Başlevent (2014) e Papparuso (2019) concordano nel descrivere la relazione tra età e soddisfazione per la vita come una relazione non lineare che assume la forma di una U e tale per cui i livelli più alti di soddisfazione per la vita si osservano tra le persone con storie di migrazione più giovani e più anziane, mentre gli adulti dimostrano di essere i meno soddisfatti. In particolare, secondo Kirmanoğlu e Başlevent (2014) il livello di soddisfazione più basso viene raggiunto intorno ai 43 anni, mentre Angelini, Casi e Corazzini (2015) ritengono che l'età in cui si registra il livello più basso corrisponda ai 52 anni.

Rispetto all'influenza esercitata dal genere i risultati ottenuti dalle ricerche condotte non sempre sono in accordo: mentre Arpino e de Valk (2018) non evidenziano alcuna differenza tra i due generi in termini di soddisfazione per la

vita, Kogan et al. (2018) sostengono che le donne siano, generalmente, più soddisfatte degli uomini. Quest'ultimo risultato è parzialmente confermato da Barbiano di Belgiojoso, Cela e Rimoldi (2020), secondo i quali, però, la differenza tra i due generi scompare quando si tiene conto dei cambiamenti nello status occupazionale (avere un lavoro ha un effetto positivo e significativo sugli uomini in termini di soddisfazione per la vita, mentre non ha alcun effetto sulle donne) o dell'effetto esercitato dal fatto di possedere o meno la cittadinanza del paese ospitante (averla ha un effetto positivo sulla soddisfazione per la vita degli uomini, mentre per le donne vale la relazione opposta).

Anche rispetto al ruolo assunto dal contesto familiare emergono differenze tra le opinioni dei ricercatori. I risultati dello studio condotto da Papparuso (2019) dimostrano che le persone con storie di migrazione single, conviventi, separati legalmente, divorziati o con un'unione civile disciolta e vedovi sono meno soddisfatti della propria vita rispetto a coloro che sono sposati o uniti civilmente. Tale risultato è parzialmente messo in discussione da Barbiano di Belgiojoso et al. (2020), secondo i quali le persone con storie di migrazione che si trovano a vivere una situazione di separazione nel matrimonio sono meno soddisfatte rispetto a coloro che, invece, non hanno alcuna relazione sentimentale. Quanto sostenuto da Papparuso (2019) è, invece, confermato da Angelini et al. (2015), i cui risultati dimostrano che essere sposati si associa a livelli più alti di soddisfazione per la vita.

Un aspetto interessante da considerare quando si parla dell'influenza del contesto familiare sulla soddisfazione per la vita delle persone con storie di

migrazione è la presenza e il numero di figli. In base allo studio condotto da Kogan et al. (2018), coloro che vivono in famiglie numerose, ovvero che convivono con il partner e i figli, sono più soddisfatti, mentre Angelini et al. (2015) ritengono che il numero di figli non influisca sul benessere soggettivo.

Per concludere, è importante tener conto anche del ruolo che le condizioni di salute e la situazione finanziaria hanno nell'influenzare i livelli di soddisfazione per la vita. Rispetto alla prima variabile, Kirmanoğlu e Başlevent (2014) e Arpino e de Valk (2018) concordano nel sostenere che una buona salute determini livelli più alti di soddisfazione per la vita. Anche l'effetto esercitato dalla condizione economica è facilmente intuibile: le persone con un reddito più elevato e con un lavoro a tempo pieno stanno, in media, meglio in termini di soddisfazione per la vita (Angelini et al., 2015). Questo è vero soprattutto per gli uomini, che nella maggior parte dei casi sono spinti a migrare da fattori di natura economica, avendo come principale obiettivo quello di trovare un lavoro per garantire a sé e alla propria famiglia la stabilità economica di cui necessitano (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020). Anche lo stato occupazionale, quindi, ha un ruolo nel determinare il livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione, tanto che la maggior parte dei ricercatori concorda nel sostenere che l'ingresso nel mercato del lavoro del paese di arrivo influenzi positivamente il livello di benessere soggettivo e di soddisfazione per la vita (D'Istanto, Fouskas & Verde, 2016). Essere lavorativamente impegnati, quindi, si associa a livelli più elevati di soddisfazione per la vita, mentre vivere una situazione di disoccupazione è correlata negativamente con la soddisfazione per la vita (Safi;

2010) L'effetto negativo derivante dall'assenza di opportunità lavorative sembra essere duraturo: le persone che hanno vissuto un periodo di disoccupazione nei mesi precedenti l'indagine, hanno una minore probabilità di essere soddisfatte della propria vita anche se al momento della somministrazione del questionario sono occupate (Heizmann & Böhnke, 2019; Safi, 2010). Contrariamente a quanto appena detto, Kogan et al. (2018) ritengono che essere occupati non rende le persone con storie di migrazione significativamente più soddisfatte rispetto ai loro omologhi esclusi dalla forza lavoro. Le differenze nei risultati ottenuti possono essere spiegate dall'influenza esercitata sulla relazione tra status occupazionale e livello di soddisfazione per la vita da due fattori: il genere e lo status giuridico. È stato osservato, infatti, che passare da una condizione di disoccupazione e inattività ad una di occupazione ha un'influenza positiva sulla soddisfazione per la vita negli uomini ma non su quella delle donne e che reddito e occupazione sono determinanti positivi del benessere delle persone con storie di migrazione che si trovano in una condizione di clandestinità, ma che altrettanto non si può dire per coloro che sono entrati nel paese ospitante regolarmente, il cui benessere è maggiormente correlato al fatto di avere relazioni sociali positive con la popolazione in cui si trovano ad essere inseriti (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020; D'Istanto et al., 2016).

1.2.2 Caratteristiche individuali e di personalità

La seconda categoria di fattori in grado di influenzare il livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione nel paese di arrivo fa riferimento

a particolari caratteristiche individuali, come ad esempio il livello di educazione, le caratteristiche di personalità, il credo religioso e l'orientamento politico.

Secondo Paparusso (2019) il livello di educazione ha un impatto positivo sul livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione: coloro che sono maggiormente istruiti mostrano un livello di soddisfazione più alto rispetto a coloro che hanno un livello di educazione più basso. D'Istanto et al. (2016) chiariscono, però, che possedere un livello di istruzione superiore non correla con valori più elevati di benessere soggettivo nel paese di destinazione se il livello di istruzione medio della popolazione autoctona è elevato. In più, gli individui con un livello di educazione più alto mostrano un minor incremento nel benessere soggettivo rispetto alle persone con storie di migrazione non qualificate (D'Istanto et al., 2016).

Per quanto riguarda le caratteristiche di personalità, i risultati dello studio condotto da Siedlecki, Salthouse, Oishi e Jeswani (2014) dimostrano come la stabilità emotiva e la coscienziosità, insieme all'estroversione e al nevroticismo, siano positivamente associate alla soddisfazione per la vita.

Infine, essendo la religione e la sfera politica ingredienti fondamentali nella vita quotidiana della maggior parte delle persone con storie di migrazione, vari studi si sono occupati di studiare la loro relazione con la soddisfazione per la propria vita. I risultati ottenuti permettono di stabilire che tanto il fatto di avere un alto livello di religiosità quanto quello di assumere una visione politica di destra si

associano ad un alto livello di soddisfazione per la vita (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020; Kirmanoğlu & Başlevent, 2014).

1.2.3 Variabili di migrazione

Le differenze in termini di soddisfazione per la vita tra le persone con storie di migrazione dipendono anche dalle cosiddette “variabili di migrazione”, ovvero dai numerosi fattori riferiti al processo di migrazione, al paese di origine e alle precedenti esperienze di vita (Arpino & de Valk, 2018), così come i motivi alla base dello spostamento, le relazioni con familiari e amici rimasti nel paese di nascita, il periodo di arrivo nel nuovo paese e gli anni trascorsi dalla migrazione, lo status giuridico, l'appartenenza a particolari minoranze etniche e la generazione di riferimento.

Per quanto riguarda il paese di origine, le persone con storie di migrazione provenienti dai Paesi dell'America Latina e dell'Est Europa risultano essere le più soddisfatte per la propria vita, mentre i livelli più bassi di soddisfazione sono rilevati tra coloro che provengono dai Paesi dell'Africa subsahariana (Paparusso, 2019). Barbiano di Belgiojoso et al. (2020), invece, sostengono che le persone con storie di migrazione provenienti dai paesi dell'Europa orientale e dal Nord Africa abbiano meno probabilità di essere soddisfatte rispetto alle persone con storie di migrazione provenienti dai paesi occidentali.

I risultati sopra esposti, però, cambiano se si tiene conto anche del grado in cui la persona si sente accettata nel paese di arrivo, dello stato di salute di cui

essa gode e del cambiamento a livello occupazionale che la coinvolge (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020). Inoltre, può essere interessante tener conto anche del rapporto tra il paese di origine e quello di arrivo. È stato visto, infatti, che se il paese di partenza è stato colonia del paese di arrivo il livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione è più alto rispetto a coloro che provengono da un paese che non lo è stato (Paparusso, 2019).

Fondamentale nella determinazione del livello di soddisfazione per la vita risulta essere anche il momento della partenza e del distacco dalla famiglia, che sembra essere una delle cause dei bassi livelli di soddisfazione nelle persone con storie di migrazione, insieme ai sentimenti di solitudine ed esclusione caratteristici del periodo immediatamente dopo l'arrivo nel nuovo paese (Barbiano di Belgiojoso et al.; 2020). In questa condizione un'ancora di salvezza è rappresentata dagli strumenti tecnologici recentemente sviluppati, che permettono di mantenere vivi i contatti con la famiglia e le persone significative rimaste in patria e di risollevarne il benessere e i livelli di soddisfazione per la propria vita (Rashid et al., 2013).

Un ulteriore aspetto di cui tener conto riguarda il tempo di permanenza nel paese di accoglienza. Secondo Paparusso (2019), infatti, il numero di anni trascorsi dalla migrazione ha un effetto positivo sulla soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione: maggiore è il numero di anni trascorsi nel paese di arrivo, più alto è il livello di soddisfazione per la vita. Questo risultato sembra essere vero soprattutto per coloro che sono migrati in giovane età: essere

stati cresciuti ed educati nelle società di destinazione determina una migliore e più profonda assimilazione in essa rispetto a coloro che sono arrivati da un numero inferiore di anni e/o in età avanzata e, di conseguenza, una maggiore soddisfazione per la propria vita (Sand & Gruber, 2018). I risultati ottenuti da D'Istanto et al. (2016), invece, stabiliscono che gli anni trascorsi dalla migrazione non sono statisticamente significativi. Tale risultato può essere spiegato dal fatto che subito dopo l'arrivo nel nuovo paese si verifica quella che Heizmann e Böhnke (2019) chiamano "fase luna di miele", ovvero un breve periodo durante il quale la soddisfazione per la propria vita è alta cui però fa seguito una sua repentina diminuzione. In secondo luogo, nel corso degli anni trascorsi dalla migrazione si osserva un cambiamento nella scelta del gruppo sociale di riferimento per la definizione del proprio livello di soddisfazione: all'inizio dell'esperienza migratoria il parametro di riferimento è costituito dalle persone significative per sé che restano nel paese di origine, mentre con il passare del tempo il gruppo di riferimento si espande includendo anche autoctoni e altre persone con storie di migrazione che vivono nel paese di destinazione (Bartram, 2013; Hendriks e Bartram, 2018). Questi due fattori possono quindi spiegare perché si osservano cambiamenti nei livelli di soddisfazione per la propria vita con lo scorrere del tempo a partire dal momento della migrazione.

Come anticipato in precedenza, un aspetto che può influenzare il livello di soddisfazione delle persone con storie di migrazione è lo status giuridico, ovvero l'insieme dei diritti concessi o negati dallo stato alle persone che risiedono nel suo territorio. In base allo status giuridico si può distinguere tra persone con storie

di migrazione regolarmente presenti nel paese ospitante e persone con storie di migrazione non regolari: al contrario dei primi, questi ultimi non sono titolari di permesso di soggiorno di lungo periodo o della cittadinanza del paese di residenza. I risultati delle ricerche che si sono occupate di mettere a confronto i livelli di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione sulla base del loro status giuridico non concordano: secondo Papparuso (2019) e Sand e Gruber (2018) le persone con storie di migrazione titolari della cittadinanza del paese in cui sono ospitati sono più soddisfatte della propria vita rispetto a coloro che la cittadinanza non la possiedono, mentre D'Istanto et al. (2016) sostengono che in Italia sono le persone con storie di migrazione non regolari ad avere un livello più elevato di benessere soggettivo e di soddisfazione per la vita. Questo ultimo risultato smentisce l'opinione comune che vuole le persone con storie di migrazione non regolari meno soddisfatte della propria vita a causa della mancanza di riconoscimenti in termini di diritti, della costante paura di essere rimpatriate, dell'elevato livello di stress con cui convivono quotidianamente e dell'incertezza che circonda il loro futuro (D'Istanto et al., 2016).

Possono essere inserite tra le variabili relative alla migrazione anche quelle che fanno riferimento alla percezione di se stessi come membri di una minoranza all'interno del paese di arrivo, alla fiducia riposta nella comunità di appartenenza presente nel nuovo paese e alla generazione di appartenenza.

I risultati delle ricerche condotte in questo contesto dimostrano che avere un alto livello di fiducia nella propria comunità contribuisce positivamente alla soddisfazione per la vita (Arpino & de Valk, 2018), mentre percepirsi come

membro di una minoranza etnica ha un impatto negativo su di essa (Kirmanoğlu & Başlevent, 2014). Questo ultimo risultato sembra essere strettamente correlato con la percezione di appartenenza ad una minoranza etnica nel paese ospitante e con la generazione di appartenenza. Per una corretta lettura dei risultati ottenuti dagli studi condotti in questo contesto è fondamentale tener conto del fatto che con l'espressione "prima generazione di migranti" si fa riferimento a tutti coloro nati fuori dal paese di residenza, mentre con "seconda generazione di migranti" si indica tutti coloro nati nel paese di residenza ma i cui genitori sono entrambi nati all'estero e, infine, la "generazione 2.5" fa riferimento a tutte le persone con un solo genitore nato all'estero. Come anticipato, sono stati condotti numerosi studi sulla relazione tra soddisfazione per la vita, generazione di appartenenza e percezione di sé come membri di una minoranza etnica. Kirmanoğlu e Başlevent (2014), ad esempio, sostengono che i membri della prima generazione di migranti abbiano un livello di soddisfazione per la vita mediamente più basso rispetto alla popolazione autoctona, indipendentemente dalla propria appartenenza ad una minoranza etnica. Nel caso della seconda generazione di migranti, invece, tale appartenenza ha un impatto negativo sulla soddisfazione per la vita per coloro che si percepiscono e identificano come membri della minoranza etnica (Kirmanoğlu & Başlevent, 2014). Al contrario, coloro che appartengono alla seconda generazione ma che non percepiscono se stessi come membri di una minoranza etnica hanno livelli di soddisfazione per la vita sostanzialmente in linea con quello degli autoctoni (Kirmanoğlu & Başlevent, 2014). L'influenza esercitata dalla generazione di appartenenza sui livelli di soddisfazione per la vita viene confermata anche da Papparuso (2019) e Arpino e de Valk (2018), secondo i

quali le persone con storie di migrazione appartenenti alla prima generazione registrano livelli più bassi di soddisfazione per la vita rispetto ai nativi, mentre i membri della seconda generazione e della generazione 2.5 mostrano differenze ridotte con gli autoctoni. Le disuguaglianze tra le generazioni in termini di soddisfazione per la vita potrebbero essere spiegate anche dal fatto che i membri delle differenti generazioni vivono processi di socializzazione diversi o a differenze nei valori e nelle norme diffuse dentro e fuori il contesto familiare (Kirmanoğlu & Başlevent, 2014).

1.2.4 Caratteristiche del paese di partenza e di quello di arrivo

Infine, anche le caratteristiche dei paesi di partenza e di arrivo, la loro società e cultura svolgono un ruolo fondamentale nel determinare i livelli di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione.

La decisione di partire verso un nuovo paese può essere influenzata da fattori di natura socio-culturale, politica ed economica caratteristici tanto del paese di origine quanto di quello di arrivo. Tra questi rientrano, ad esempio:

1. un'economia instabile nel paese di origine, che a sua volta influisce sulle opportunità sociali ed economiche disponibili rendendole limitate o non adeguate (Parkins, 2010);
2. disoccupazione, sottoccupazione o scarse prospettive di carriera in patria (Doerschler, 2006);

3. l'aumento della disuguaglianza e della povertà nel paese di origine (Parkins, 2010);
4. profonde crisi politiche che rendono la vita nel paese di nascita instabile, complessa e insicura (Parkins, 2010);
5. il mancato riconoscimento e la violazione dei diritti e delle libertà individuali in patria (Doerschler, 2006);
6. alti livelli di criminalità e di violenza nel paese di origine (Parkins, 2010);
7. la disponibilità di lavoro nei paesi vicini favorita da un'alta richiesta di lavoratori con storie di migrazione dato il vantaggioso rapporto costi-benefici (Parkins, 2010);
8. un miglior mercato del lavoro nei paesi di arrivo, dove si osserva un aumento della domanda di manodopera qualificata, migliori salari e condizioni di lavoro.
9. la più alta possibilità di trovare impieghi adeguati alle proprie competenze e conoscenze nei paesi ospitanti (Parkins, 2010);

L'influenza di tali fattori porta le persone con storie di migrazione a scegliere regioni più economicamente avanzate, ovvero a muoversi verso quei paesi percepiti come in grado di garantire loro la possibilità di vivere una vita decente caratterizzata da alti livelli di benessere grazie all'accesso a lavori decenti, alla messa a disposizione di migliori servizi, al rispetto per i diritti umani e alla possibilità di raggiungere i propri obiettivi e di realizzare le proprie aspirazioni (Doerschler, 2006; Ginevra et al., 2021). In accordo con questo, secondo Kogan et al. (2018), le persone con storie di migrazione residenti nei paesi nordici (Danimarca, Finlandia, Norvegia e Svezia), insieme a coloro che vivono in

Svizzera e Lussemburgo, mostrano livelli elevati di soddisfazione per la vita, mentre coloro che risiedono in Portogallo, Grecia e Francia sembrano essere i meno soddisfatte. Paparusso (2019), al contrario, ritiene che le persone con storie di migrazione residenti in Portogallo siano, in assoluto, le più soddisfatte. Le differenze in termini di soddisfazione per la vita osservate tra i diversi paesi di arrivo sono dovute a numerosi fattori, primo tra tutti le politiche del paese di arrivo. È stato osservato, infatti, che le persone con storie di migrazione che vivono in paesi con politiche più inclusive mostrano un livello di soddisfazione per la vita più elevato rispetto a coloro che vivono in paesi considerati meno inclusivi (Paparusso, 2019). Un ruolo particolare sembra essere svolto dalle politiche per il ricongiungimento familiare: nei paesi in cui tali politiche sono più aperte, il livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione è più alto (Sand & Gruber, 2018). Non tutti i ricercatori che si sono occupati di individuare i fattori correlati ai livelli di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione, però, condividono l'idea per cui le politiche del paese ospitante svolgono un ruolo importante. I risultati di Kogan et al. (2018), ad esempio, dimostrano che non esiste alcuna relazione tra le politiche di integrazione migratoria e la soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione, promuovendo l'idea per cui politiche pubbliche inclusive non rendono necessariamente le persone con storie di migrazione più soddisfatte.

Le ricerche condotte hanno dimostrato che anche gli atteggiamenti della popolazione autoctona nei confronti della migrazione sono in grado di influenzare i livelli di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione: nei

paesi dove le popolazioni locali hanno atteggiamenti positivi, i livelli di soddisfazione sono maggiori (Kogan et al., 2018).

Strettamente correlata agli atteggiamenti della popolazione nei confronti della migrazione, anche la frequenza con cui vengono messe in atto azioni di ostilità e discriminazione nei confronti degli stranieri influisce sul loro livello di soddisfazione. Come sostengono Ambrosetti e Papparuso (2020), infatti, essere vittime di atteggiamenti e azioni discriminatorie influisce sul benessere soggettivo: l'essere stati oggetto di violenza verbale o fisica a causa della propria origine etnica è associato negativamente alla soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione in Italia. Questo risultato sembra essere spiegato dal fatto che essere vittima di discriminazione comporta conseguenze negative tanto a livello oggettivo (determina la creazione di reali e concreti ostacoli e difficoltà nella vita quotidiana) quanto a livello soggettivo: l'ostilità che le persone con storie di migrazione sperimentano nella società di accoglienza le costringe in una posizione di inferiorità e ha un costo psicologico sul loro benessere (Safi, 2010). L'esistenza di meccanismi di ostilità e discriminazione più o meno istituzionalizzati nei confronti di alcuni gruppi di persone con storie di migrazione può quindi spiegare il loro minore livello di soddisfazione rispetto alla popolazione locale (Safi, 2010). Al contrario, sentirsi inclusi nella società ospitante e partecipare attivamente alle attività sociali e alla vita politica si associa positivamente al livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione (Heizmann & Böhnke, 2019). Come chiariscono Angelini et al. (2015), infatti, il senso di appartenenza e la percezione di una forte assimilazione alla cultura del paese ospitante si associano a livelli di soddisfazione per la vita più

alti. A favorire il processo di inclusione delle persone con storie di migrazione nella nuova società contribuiscono anche le somiglianze culturali: le differenze nei fattori culturali (come la lingua e il livello di sviluppo) tra il paese di origine e il paese ospitante possono avere un impatto negativo sulla soddisfazione per la vita, mentre le affinità culturali aiutano le persone con storie di migrazione ad adattarsi al nuovo contesto e a interagire in modo positivo con gli autoctoni, favorendo livelli di soddisfazione per la vita più alti (Ambrosetti & Paparusso, 2020).

Un'ulteriore variabile su cui focalizzare la propria attenzione nell'analisi dei fattori contestuali in grado di influenzare il livello di soddisfazione per la propria vita delle persone con storie di migrazione è quella che riguarda la percezione di supporto sociale da parte del contesto in cui la persona si trova inserita.

Comunemente il termine "supporto sociale" viene utilizzato per riferirsi alla "fornitura, da parte di una rete sociale, di risorse psicologiche e materiali destinate a favorire la capacità di un individuo di far fronte allo stress" (Cohen, 2004, p. 676). In altre parole, indica "le varie forme di aiuto tangibili (fornitura di beni e servizi) o immateriali e di assistenza fornite da familiari, amici, vicini e altri" (Barrera, Sandler & Ramsay, 1981, p. 438). In base al tipo di risorsa fornita Cohen (2004) riconosce tre tipi di supporto sociale:

1. il supporto strumentale, che prevede la fornitura di supporto tangibile e materiale (ad esempio aiuto economico) o di aiuto con le difficoltà di tutti i giorni;

2. il supporto informativo, che si riferisce al fornire informazioni (generalmente presentate sotto forma di consiglio) allo scopo di aiutare l'individuo a far fronte alle difficoltà quotidiane;
3. il supporto emotivo, che implica l'esternazione di sentimenti di vicinanza, empatia, incoraggiamento, consolazione e conforto.

Poiché quello di supporto sociale è un concetto molto complesso, sono ancora poche le ricerche che hanno cercato di comprendere in che misura le relazioni sociali siano rilevanti per la determinazione del livello di soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione. Siedlecki, et al. (2014) si sono occupati di studiare la relazione tra supporto sociale e benessere soggettivo, considerando quest'ultimo un costrutto multidimensionale composto da una dimensione cognitiva - che riflette il livello di soddisfazione per la vita - e una componente emotiva, ovvero gli affetti positivi e negativi (Siedlecki et al., 2014). Anche il supporto sociale viene considerato da Siedlecki et al. (2014) come un costrutto multidimensionale composto da:

1. integrazione sociale (o social embeddedness): si riferisce alle connessioni e alla frequenza dei contatti che gli individui hanno con gli altri significativi nel loro contesto;
2. il supporto sociale attuato: fa riferimento all'insieme di azioni che gli altri compiono quando prestano assistenza e aiuto a chi si trova ad affrontare situazioni di difficoltà;
3. il supporto percepito: consiste nella valutazione cognitiva elaborata da una persona rispetto al fatto di essere connessa in modo affidabile agli altri e al

livello di soddisfazione per gli scambi con gli altri (Barrera, 1986; Siedlecki et al., 2014).

I risultati dello studio condotto da Siedlecki et al. (2014) confermano che avere relazioni sociali soddisfacenti e alti livelli di supporto sociale si associano ad un più alto livello di soddisfazione per la vita: rapporti sociali positivi garantiscono alle persone di poter fare affidamento sugli altri significativi per ottenere quello di cui hanno bisogno e sapere di avere qualcuno su cui contare è confortante e contribuisce al proprio benessere (Siedlecki et al., 2014). Un ruolo di particolare rilievo sembra essere giocato dal supporto percepito e dal supporto attuato: derivando i livelli di soddisfazione da una complessiva valutazione della propria vita e delle proprie condizioni di vita, il supporto sociale percepito e quello attuato garantiscono la possibilità di avere qualcuno di significativo su cui far affidamento per migliorare le proprie condizioni di vita (Siedlecki et al., 2014).

I risultati ottenuti da Siedlecki et al. (2014) sono confermati negli anni successivi da Bak-Klimek et al. (2015) e da Arpino e de Valk (2018), secondo i quali sentirsi connessi e supportati dagli altri, incontrare più spesso le persone, partecipare intensamente alle attività sociali e avere qualcuno con cui discutere di questioni intime sono aspetti fondamentali per un'esperienza positiva di migrazione e si associano a livelli più elevati di soddisfazione per la vita.

Quando si parla di supporto sociale è importante considerare anche la qualità delle relazioni con gli altri e le diverse generazioni di appartenenza: a seconda della qualità delle relazioni che la persona intrattiene con la rete sociale che la circonda si osservano differenti livelli di soddisfazione, così come tra le diverse generazioni (Arpino & de Valk, 2018). Il fatto che il divario tra gli appartenenti alla

prima generazione e gli autoctoni si riduce quando vengono considerate le variabili di social embeddedness sembra spiegare, almeno in parte, il livello mediamente più basso di soddisfazione registrato nelle le persone con storie di migrazione appartenenti alla prima generazione: livelli più bassi di social embeddedness determinano livelli più bassi di supporto sociale su cui fare affidamento e, di conseguenza, minore soddisfazione nei confronti della propria vita (Arpino & de Valk, 2018).

CAPITOLO 2 - OBIETTIVI E SPERANZE, GIUSTIZIA SOCIALE E SELF- DETERMINATION

Sebbene sia stata ampiamente analizzata la differenza in termini di soddisfazione per la vita tra persone con storie di migrazione e nativi tenendo conto degli indicatori socio-demografici e personali, di quelli inerenti il processo migratorio o il nuovo paese di arrivo, sono ancora pochi gli studi che hanno focalizzato la propria attenzione sugli obiettivi e le aspirazioni di vita delle persone con storie di migrazione, indagando anche come esse si modificano con il passare degli anni; sulle conoscenze e la consapevolezza nelle persone con storie di migrazione circa il concetto di giustizia sociale e di lavoro dignitoso e i diritti e le tutele che dovrebbero essere riconosciuti ad ogni lavoratore nel contesto organizzativo; sul livello di self-determination e self-advocacy proprio delle persone con storie di migrazione, strettamente legato alla loro capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e alla loro propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e ostacoli. Limitato è anche il numero di studi che si sono occupati di studiare la relazione tra queste variabili e il livello di soddisfazione per la propria vita.

2.1 Obiettivi e aspirazioni di vita

Quando si parla di migrazione, integrazione in una nuova società e soddisfazione per la propria vita è interessante focalizzare l'attenzione anche sui motivi, sulle aspettative, sugli obiettivi e sulle aspirazioni che hanno spinto una

persona ad abbandonare la propria vita nella terra natale per spostarsi in un paese nuovo, andando spesso incontro a situazioni fortemente stressanti e difficili. Nel farlo è importante ricordare che la migrazione è un processo lungo e complesso che non può essere limitato ad un breve periodo di tempo: la nuova vita delle persone con storie di migrazione non inizia con il loro arrivo nel paese di accoglienza, ma devono essere considerate anche le esperienze vissute prima e durante la migrazione. Solo tenendo conto di tutti i momenti, infatti, si è in grado di comprendere l'effetto di tale processo sulla persona e l'influenza che può avere sui suoi obiettivi e aspirazioni.

La maggior parte delle persone con storie di migrazione coinvolte nello studio di Rashid et al. (2013) descrive la propria vita nel paese di origine come caratterizzata da un'infanzia meravigliosa, da alti livelli di educazione, da forti legami familiari e da ambienti sociali positivi. In generale, quindi, le intervistate hanno descritto una esistenza positiva e significativa, caratterizzata da un buon lavoro in ambito professionale, dall'appartenenza alla classe medio-alta, da una relativa ricchezza e da un'identità sociale di prestigio (Rashid et al., 2013). Tali condizioni di vita, però, non sembrano sufficienti per offrire alle persone una vita di qualità, a tal punto da costringerle a stravolgere la propria esistenza e ad abbandonare il proprio paese di origine in cerca di nuove e migliori opportunità.

Il primo fattore che rappresenta una spinta alla migrazione è il desiderio di raggiungere i propri obiettivi e soddisfare le proprie aspirazioni. Kruglanski (come citato in Zimmerman, Schubert, Bruder & Hagemeyer, 2017, p. 425) definisce gli

obiettivi come “rappresentazioni cosce e accessibili dei desideri che le persone tentano di raggiungere attraverso le proprie azioni”, mentre Boccagni (2017, p. 2) descrive le aspirazioni come “rappresentazioni emotivamente dense di come potrebbe e dovrebbe apparire il proprio futuro, date le circostanze presenti e l'esperienza del passato ricodificata nel qui ed ora”.

Gli autori che hanno focalizzato la loro attenzione sulle motivazioni che spingono una persona a migrare hanno trovato che queste possono essere legate a varie tipologie di obiettivi: obiettivi materiali (ottenere benessere economico o risorse materiali), obiettivi di autosviluppo (sviluppare abilità e nuove conoscenze), obiettivi di conservazione e obiettivi di inclusione sociale (Toth-Bos, Wisse & Farago, 2019). In particolare è stato visto che a prevalere sono le motivazioni di natura economica e politica, cui fanno seguito fattori di natura familiare e sentimentale, educativi, di carriera e di interesse personale (curiosità e desiderio di conoscere nuove culture) (Toth-Bos et al., 2019).

Le donne con storie di migrazione intervistate da Rashid et al. (2013), ad esempio, hanno dichiarato di essersi trasferite in Canada per riuscire ad avere maggior successo nella carriera lavorativa e per raggiungere standard di vita più elevati. Altri obiettivi di natura materialistica possono riguardare il riuscire a trovare un lavoro e ad avere salari più alti, l'ottenimento dei documenti richiesti per accedere ai diritti e ai servizi garantiti ai rifugiati, il fatto di avere una casa, risorse finanziarie e mezzi di trasporto adeguati (Boccagni, 2017; Ginevra, Di Maggio, Santilli & Nota, 2021).

Per quanto riguarda gli obiettivi di autosviluppo, le donne con storie di migrazione intervistate da Rashid et al. (2013) hanno dichiarato che una delle

principali motivazioni che le ha spinte a seguire il marito in un nuovo paese è stato il desiderio di poter offrire ai propri figli alti livelli di istruzione e un migliore futuro, anche a discapito dei propri sogni e della propria carriera.

Rispetto agli obiettivi di conservazione, le persone con storie di migrazione possono essere state motivate a partire dal desiderio di raggiungere un adeguato livello di benessere in diversi aspetti della vita e da quello di avere una vita sicura, politicamente stabile e pacifica (Ginevra et al., 2021; Rashid et al., 2013).

Apparentemente meno importanti sono, infine, gli obiettivi di inclusione sociale, nominati meno frequentemente dalle persone con storie di migrazione (Ginevra et al., 2021).

Da quanto emerso si può concludere che nel breve termine le persone con storie di migrazione tendono ad essere motivate principalmente da obiettivi legati alla soddisfazione di bisogni primari (come la sopravvivenza, la sicurezza e l'affiliazione), mentre nel lungo termine perseguono obiettivi da cui dipende la soddisfazione di bisogni secondari, come l'autorealizzazione e l'inclusione (Ginevra et al., 2021).

Come detto in precedenza, è importante ricordare che il processo di migrazione non inizia semplicemente con l'arrivo nel nuovo paese e che le esperienze vissute in precedenza hanno un significativo impatto sulla vita delle persone con storie di migrazione. I fattori che spingono una persona a lasciare il proprio paese di origine, infatti, hanno un impatto duraturo ben oltre la decisione iniziale di partire e possono influenzare il processo di integrazione all'interno del contesto sociale del paese ospitante (Doerschler, 2006).

Un ruolo particolare sembra essere giocato da variabili di natura economica e politica, che aiutano a definire il rapporto delle persone con storie di migrazione con la politica e la comunità del paese ospitante: coloro che sono stati spinti a migrare da fattori di natura economica tendono, nella maggior parte dei casi, a rimanere concentrati esclusivamente sui guadagni materiali e sul proprio status civile, allontanandosi e disinteressandosi alla vita politica e sociale del paese ospitante, mentre le persone con storie di migrazione mosse da motivazioni di natura politica tendono ad essere più coinvolte nella vita politica e mostrano atteggiamenti più favorevoli nei confronti della popolazione autoctona se osservano un reale aumento dei loro diritti, della loro libertà o della qualità della vita (Doerschler, 2006). Un simile risultato si osserva quando vengono presi in analisi gli obiettivi legati all'educazione, che sembrano predire la coltivazione di maggiori e migliori relazioni con gli abitanti del paese di arrivo (Zimmermann et al., 2017). Gli obiettivi di crescita personale e di carriera, invece, sembrano favorire lo sviluppo di relazioni significative con i propri connazionali presenti nel paese ospitante e con persone di nazionalità diversa da quella del paese di origine o del paese di arrivo (Zimmermann et al., 2017).

Considerare il complesso insieme di interdipendenze tra passato, presente e futuro permette di comprendere al meglio il confronto tra le aspettative nei confronti del futuro caratteristiche del momento prima della partenza con quelle del periodo durante la migrazione e dopo l'inserimento nella nuova società. Dalle ricerche emergono, infatti, importanti differenze: le aspirazioni caratteristiche del momento prima della migrazione sono accomunate dalla cinica percezione di una mancanza di futuro e generalmente intense a livello emotivo, mentre quelle

caratteristiche del periodo dopo la migrazione sono più limitate, realistiche e pragmatiche (Boccagni, 2017). Inoltre, i risultati ottenuti da Boccagni (2017) mettono in evidenza come dopo un breve periodo di tempo (circa dieci anni) dall'arrivo nel nuovo paese le aspirazioni e gli obiettivi alla base della migrazione tendano a diventare più umili, ridotti, realistici e focalizzati sulla vita quotidiana. L'esperienza della migrazione passa, quindi, da essere un moltiplicatore di aspirazioni ad essere un livellatore di aspirazioni, anche a causa della mancanza di opportunità e alle numerose difficoltà che le persone con storie di migrazione si trovano ad affrontare e che ostacolano la possibilità di coltivare i propri desideri e obiettivi (Boccagni, 2017).

Anche il raggiungimento stesso degli obiettivi desiderati è strettamente correlato al contesto in cui la persona è inserita prima e dopo la migrazione: le circostanze e le opportunità nella vita delle persone influenzano il modo in cui tentano di raggiungerli e il successo che hanno (Toth-Bos et al., 2019).

2.2 Giustizia sociale

Il concetto di giustizia sociale nasce nel contesto del discorso filosofico ma oggi è ampiamente usato anche nel linguaggio comune e nelle scienze sociali, nonostante non ne sia ancora stata data una definizione chiara e univoca (Jost & Kay, 2010). Tale espressione viene, infatti, comunemente utilizzata per indicare "l'allocazione giusta ed equa di oneri, risorse e potere nella società" (Prilleltensky 2008, p. 362), ma anche la tendenza delle persone ad interagire con persone,

gruppi o organizzazioni tenendo costantemente conto di quello che, secondo i propri standard, è giusto o ingiusto (Tyler, 2003). I risultati delle ricerche condotte nell'ambito della giustizia sociale confermano l'idea per cui le persone, quando si trovano ad agire in contesti sociali, sono guidate da principi di moralità e giustizia, con significativi effetti e conseguenze a livello sociale: la capacità delle persone di soddisfare tali principi influenza la qualità delle interazioni sociali (Tyler, 2003).

In sintesi, il concetto di giustizia sociale viene usato per indicare “una condizione (reale o immaginaria) in cui:

1. i benefici e gli oneri nella società sono distribuiti secondo un principio di allocazione;
2. le procedure, le norme e le regole che guidano le forme decisionali politiche e di altro tipo preservano i diritti, le libertà e i diritti fondamentali di individui e gruppi;
3. le persone sono trattate con dignità e rispetto non solo dalle autorità ma anche dagli altri importanti attori sociali, compresi i concittadini” (Jost & Kay, 2010, p. 1122).

Questi tre aspetti della definizione di giustizia sociale fornita da Jost e Kay (2010) corrispondono, rispettivamente, ai concetti di giustizia distributiva, giustizia procedurale e giustizia interazionale. La giustizia distributiva, comunemente fatta coincidere con il concetto di giustizia sociale, viene definita come “l’assegnazione giusta ed equa di oneri e privilegi, diritti e responsabilità, dolori e guadagni nella società” (Prilleltensky, 2012, p. 6). La giustizia procedurale, invece, garantisce a livello comunitario e sociale che tutti i cittadini siano trattati in modo equo da tutti i sistemi sociali (ad esempio dal sistema

legislativo e da quello scolastico) (Prilleltensky, 2012). I concetti di giustizia distributiva e giustizia procedurale sono quindi complementari: il primo riguarda il cosa (quello che è dovuto ad una persona nella sua vita, nelle sue relazioni e nelle interazioni con le organizzazioni e i sistemi sociali), mentre la giustizia procedurale riguarda il come (il modo in cui viene garantito alla persona o alle organizzazioni e ai sistemi sociali quello che gli spetta) (Prilleltensky, 2012). Infine, il concetto di giustizia interazionale (detto anche giustizia relazionale) fa riferimento al modo in cui le persone trattano l'altro in una relazione uno-a-uno e il grado di rispetto e sensibilità mostrato (Colquitt, 2001; Prilleltensky, 2012). Quello di giustizia interazionale risulta essere strettamente correlato al concetto di giustizia culturale, che riguarda il modo in cui interi gruppi si relazionano (Prilleltensky, 2012).

Alle quattro tipologie di giustizia proprie del contesto sociale sopra descritte, se ne aggiunge una quarta indicativa della qualità della vita all'interno del contesto organizzativo: la giustizia informativa. Questa fa riferimento alla trasparenza dei processi decisionali e al flusso di comunicazioni caratteristici di un contesto organizzativo, in grado di influenzare il senso di inclusione e di partecipazione dei dipendenti alle attività dell'organizzazione (Prilleltensky, 2012). È fondamentale, infatti, che i lavoratori ricevano adeguate e complete informazioni sulle condizioni dell'organizzazione e che percepiscano le decisioni prese all'interno dell'azienda come eque per evitare lo sviluppo di esclusione, alienazione ed emarginazione (Prilleltensky, 2012).

I risultati delle ricerche condotte nell'ambito della giustizia sociale dimostrano che il livello di soddisfazione per la vita dipende strettamente dal grado di giustizia sociale percepito da una persona nel contesto in cui è inserita (Paloma, García-Ramírez & Camacho, 2014). In particolare, secondo Prilleltensky (2012) il benessere soggettivo dipende tanto dalla giustizia distributiva quanto da quella procedurale, che esercitano un'influenza anche sul benessere interpersonale, organizzativo e comunitario. Quanto detto sembra essere vero anche per le persone con storie di migrazione inserite in un nuovo e differente contesto sociale: il loro benessere dipende dalle condizioni contestuali di giustizia sociale, ovvero dal vedersi riconosciuto il diritto ad accedere in modo equo e giusto ad un lavoro di qualità e alle risorse che la comunità mette a disposizione, come i servizi assistenziali, la formazione scolastica e il supporto sociale (Paloma et al., 2014). In questo senso il livello di giustizia sociale è, in parte, rappresentato dal grado di sensibilità alla diversità culturale manifestato dalla comunità di accoglienza: una maggiore sensibilità manifestata nei confronti della diversità contribuisce ad un più alto livello di benessere nelle persone con storie di migrazione (Paloma et al., 2014).

Se i risultati delle ricerche che si sono occupate di studiare in generale la relazione tra giustizia sociale e soddisfazione per la vita non mostrano differenze significative tra i cittadini autoctoni e le persone con storie di migrazione, le analisi che hanno focalizzato la loro attenzione in particolare sul contesto organizzativo mostrano importanti e significative differenze tra i due gruppi, soprattutto a causa del fatto che i lavoratori con storie di migrazione sono spesso trattati con meno rispetto e più sospetto rispetto ai cittadini autoctoni e al fatto che godono di minori

diritti nel contesto organizzativo (Prilleltensky, 2012). Il metodico e ripetitivo razzismo, le barriere linguistiche, il mancato riconoscimento dei titoli ottenuti in patria, la mancanza di esperienza nel paese ospitante e l'assenza di reti sociali rendono difficile alle persone con storie di migrazione ottenere lavori di buona qualità, costringendole spesso in situazioni lavorative precarie (Kosny et al., 2020). Questi fattori, insieme alla necessità di risparmiare denaro per supportare gli altri membri della famiglia, costringono molte delle persone con storie di migrazione, soprattutto nei primi anni dall'arrivo nel nuovo paese, ad accettare di svolgere i cosiddetti "lavori di sopravvivenza", ovvero lavori caratterizzati da numerosi fattori di stress (primo tra tutti l'utilizzo di materiali pericolosi), concentrati in industrie caratterizzate dalla mancanza di rappresentanti sindacali e di benefici promossi dal datore di lavoro e generalmente in regimi di lavoro part-time o temporanei (contro la propria volontà) (Kosny et al., 2020; Lay, Kosny, Flecker & Smith, 2018).

A peggiorare la situazione si aggiunge una scarsa, quando non completamente assente, formazione relativa al lavoro, alla salute e sicurezza e ai propri diritti in ambito lavorativo (Kosny et al., 2020; Lay et al., 2016). I risultati dello studio condotto da Lay et al. (2016), ad esempio, dimostrano che il 25% del campione intervistato ha un insufficiente e non adeguato livello di consapevolezza rispetto ai propri diritti e ai propri doveri sul posto di lavoro. Tale risultato risulta essere vero soprattutto per i lavoratori con storie di migrazione e tra coloro che hanno un contratto di lavoro temporaneo (Lay et al., 2016). L'assenza nei lavoratori con storie di migrazione di una adeguata e sufficiente consapevolezza rispetto ai propri diritti è confermata da Kosny et al. (2020): alla

domanda sui diritti loro riconosciuti in quanto lavoratori, alcuni degli intervistati si sono limitati ad elencare le attività lavorative che avrebbero dovuto svolgere e le proprie responsabilità, mentre altri hanno descritto i programmi di formazione rispetto alla salute e sicurezza sul posto di lavoro semplicemente come la firma di un contratto che delineava le loro responsabilità.

La mancanza di un'adeguata formazione e conoscenza rispetto alla salute e sicurezza in ambito organizzativo e ai diritti dei lavoratori mette le persone con storie di migrazione in una posizione altamente vulnerabile, aumentando considerevolmente il rischio di infortuni sul lavoro (Smith et al., 2015). Lay et al. (2017) e Lay et al. (2018) definiscono vulnerabile un lavoratore esposto a numerosi rischi sul lavoro in combinazione con un accesso inadeguato ad almeno una delle tre risorse in grado di mitigare tali rischi (politiche e procedure sul posto di lavoro, consapevolezza in materia di salute e sicurezza sul lavoro o conferimento di potere) e sulla base di questa definizione identificano quattro tipi di vulnerabilità:

1. vulnerabilità alle politiche e alle procedure (alti livelli di esposizione al rischio e sviluppo di politiche e procedure organizzative non adeguate);
2. vulnerabilità alla consapevolezza (alti livelli di esposizione al pericolo e non adeguati livelli di consapevolezza rispetto ai pericoli caratteristici del posto di lavoro);
3. vulnerabilità all'empowerment (alti livelli di esposizione al rischio e livelli di empowerment non sufficienti);
4. vulnerabilità complessiva (alti livelli di esposizione al pericolo e assenza di alcuna fonte di mitigazione del pericolo e del rischio adeguata).

I risultati dello studio condotto dimostrano che i lavoratori di recente migrazione sperimentano livelli di vulnerabilità complessiva, relativa all'empowerment e alle politiche e alle procedure statisticamente più elevati rispetto ai lavoratori autoctoni (Lay et al., 2018).

In conclusione possiamo dire che molte persone di recente migrazione, ansiose di raggiungere una stabilità finanziaria e desiderose di acquisire esperienza lavorativa, finiscono per svolgere lavori che si rivelano spesso precari e pericolosi (Kosny et al., 2020). A tal proposito, le ricerche dimostrano che vivere e lavorare in condizioni precarie, con alti livelli di esposizione al pericolo e al rischio, si associa a livelli di benessere molto bassi in termini di soddisfazione per la vita (Hernández-Plaza, come citato in Paloma et al., 2014). Per questo motivo è fondamentale che le imprese gestiscano al meglio l'esposizione ai rischi e ai pericoli caratteristici dell'ambiente di lavoro, promuovendo migliori politiche e strumenti di protezione, rafforzando nei lavoratori la consapevolezza rispetto ai rischi e ai pericoli legati al lavoro e promuovendo una maggiore conoscenza dei propri diritti (Lay et al., 2016).

2.3 Self-determination e self-advocacy

Il concetto di self-determination viene comunemente usato per indicare "il diritto di un paese o di un popolo ad essere indipendente e a scegliere la propria forma di governo" (Collins COBUILD Advanced Learner's Dictionary, n.d.), mentre il concetto di self-advocacy riguarda "l'atto o la condizione di

rappresentarsi nella società o in procedimenti formali, come ad esempio in un tribunale” (Collins English Dictionary, n.d.).

La teoria dell'autodeterminazione fa riferimento ad una famiglia di teorie che focalizzano la propria attenzione su processi come la motivazione umana e lo sviluppo della personalità individuale e del benessere, prestando particolare attenzione alle caratteristiche dell'ambiente socio-culturale che promuovono il comportamento volitivo o auto-determinato (Ryan, 2009).

L'idea di fondo della teoria dell'autodeterminazione è quella per cui gli essere umani sono organismi curiosi, attivi, dinamici, auto-motivati, agentici e stimolati, che cercano costantemente di imparare, di estendersi, di crescere e di padroneggiare nuove abilità (Ryan, 2009; Ryan & Deci, 2000). Questa natura umana dinamica ed energica si manifesta chiaramente nel fenomeno della motivazione intrinseca, ovvero nella “tendenza naturale manifestata sin dalla nascita a cercare sfide, novità e opportunità di apprendimento” (Ryan, 2009, p. 1).

Le caratteristiche sopra descritte e la motivazione intrinseca non dipendono esclusivamente da fattori di natura biologica, ma sono fortemente influenzate dal contesto sociale in cui la persona si trova inserita: i contesti sociali favoriscono l'emergere di differenze individuali in termini di motivazione e crescita personale, con il risultato che le persone sono più auto-motivate, attive, vivaci e adattate in alcune circostanze e culture piuttosto che in altri (Ryan & Deci, 2000). Parlando di contesto sociale si fa qui riferimento anche a quelli che la teoria dell'autodeterminazione chiama “bisogni psicologici di base”, ovvero a “quei

supporti e quelle soddisfazioni che risultano essere essenziali e necessari per la crescita psicologica, per l'integrità individuale e per il raggiungimento di uno stato di benessere" (Ryan, 2009, p. 1). I bisogni psicologici di base individuati dalla teoria dell'autodeterminazione, che risultano essere di vitale importanza per il corretto funzionamento dell'individuo nei diversi contesti socio-culturali in cui egli è inserito, sono: il bisogno di autonomia, quello di relazione e, infine, quello di competenza (Ryan, 2009).

Un importante riconoscimento del concetto di autodeterminazione lo si può osservare subito dopo la Seconda Guerra Mondiale, quando le Nazioni Unite si sono impegnate per riconoscere e proteggere il diritto all'autodeterminazione delle persone, degli Stati membri e dei loro cittadini (Franke, 2022). Tale processo ha coinvolto inevitabilmente anche coloro che si trovano in una particolare nazione sotto lo status di rifugiati e che, in quanto tali, erano considerati meno meritevoli rispetto ai cittadini e ritenuti degni di vedere riconosciuto il proprio diritto alla libertà solo se avessero accettato il sistema politico e la forma di governo degli stati in cui risiedevano (Franke, 2022).

Nonostante i numerosi e significativi sforzi elargiti, la Convenzione sui rifugiati e i protocolli successivamente aggiunti non sono stati in grado di evitare la violazione dei diritti umani (primo fra tutti il diritto all'autodeterminazione) che ha colpito molte persone, la maggior parte dei quali rifugiati e persone con storie di migrazione (McVay, 2012). La violazione di tale diritto sembra essere stata facilitata dalle difficoltà e dalle controversie che esso suscita: la presenza in un

particolare territorio di persone con storie di migrazione e di persone accolte con lo status di rifugiati rappresenta un pericolo e una minaccia per i principi di supremazia territoriale e di sovranità statale riconosciuti alla nazione e il riconoscimento alle persone con storie di migrazione del diritto all'autodeterminazione rischia di limitare il potere di uno stato (McVay, 2012). Un altro aspetto controverso è rappresentato dal fatto che per riconoscere e rispettare il diritto all'autodeterminazione delle persone con storie di migrazione lo Stato ha bisogno, inevitabilmente, di imporre un particolare controllo su di essi, ostacolando di fatto la libertà politica individuale e l'auto-determinazione (Franke, 2022).

Oggi l'United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) è impegnata nella ricerca di una soluzione che sia in grado di garantire alle persone con storie di migrazione il pieno controllo della propria identità personale e maggiori forme di auto-determinazione, con l'obiettivo ultimo di riconoscere e assicurare loro una sovranità identitaria che possa accrescere notevolmente il loro livello di autonomia e dignità in quanto esseri umani (Franke, 2022). Solo il pieno possesso della propria identità individuale, infatti, garantisce alle persone con storie di migrazione un effettivo controllo sul contesto all'interno del quale sono inseriti e al quale richiedono il riconoscimento dei propri diritti e privilegi (Franke, 2022).

Le ricerche condotte nel contesto psicologico che si sono interessate della relazione tra self-determination e processi migratori sono limitate e nella maggior

parte dei casi il focus dell'attenzione viene posto a livello nazionale piuttosto che a livello del singolo individuo.

Lo studio di Zhang (2005) risulta prezioso in questo contesto, dimostrando che l'inclusione e l'integrazione delle persone con storie di migrazione in una particolare cultura influenza la loro conoscenza e la loro capacità di mettere in pratica il principio di autodeterminazione. In particolare, per lo sviluppo dell'indipendenza e dell'autodeterminazione risulta di fondamentale importanza la promozione, a livello sociale, di attività e programmi che permettano alle persone con storie di migrazione di sviluppare la propria autonomia (ad esempio nella scelta del lavoro), di partecipare alla vita comunitaria e sociale, di arricchire il bagaglio di competenze necessarie per la vita di tutti i giorni e di integrarsi nella nuova comunità pur conservando le proprie tradizioni (Boyle, 2014).

Capitolo 3 – RICERCA

La migrazione verso un altro paese è una delle decisioni di maggior impatto nella vita di una persona e nel pensiero comune si presume che essa sia una strategia efficace per riuscire a migliorare la propria vita e aumentare il proprio benessere soggettivo (Hendriks, 2015). Però, se da una parte tale radicale cambiamento comporta conseguenze positive, come ad esempio maggiori probabilità di raggiungere i propri obiettivi e desideri o la possibilità di garantire ai propri figli una qualità di vita più alta (ad esempio Rashid et al., 2013), dall'altra implica profondi e radicali cambiamenti nei principali aspetti della propria esistenza (Hendriks, 2015). Anche i risultati degli studi hanno focalizzato la loro attenzione sugli effetti che i processi migratori hanno sulla soddisfazione per la vita delle persone con storie di migrazione non concordano: non è scontato, infatti, che esse diventino più felici semplicemente trasferendosi in un nuovo paese, date le numerose difficoltà psicosociali ed economiche cui vanno incontro prima o durante lo spostamento e dopo essersi stabiliti (Hendriks, 2015; Kogan et al., 2018).

Le differenze osservate tra le persone in termini di soddisfazione per la vita sono sintomo del fatto che le caratteristiche e le capacità personali svolgono un ruolo sostanziale (Hendriks, 2015). Variabili particolarmente rilevanti nella determinazione dei livelli di soddisfazione per la vita sono, ad esempio l'età (Paparusso, 2019), lo stato civile (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020) e la presenza di figli (Kogan et al., 2018), la generazione di appartenenza e la percezione di sé stessi come appartenenti ad un gruppo di minoranza

(Kirmanoğlu & Başlevent, 2014), la situazione economica (Angelini et al., 2015) e lo stato di salute (Arpino & de Valk, 2018). A queste si aggiungono il livello di educazione (Paparusso, 2019), le caratteristiche di personalità (Siedlecki et al., 2014), il credo religioso (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020) e l'orientamento politico (Kirmanoğlu & Başlevent, 2014). Anche le cosiddette "variabili di migrazione" hanno un ruolo importante. Tra queste rientrano, ad esempio, le relazioni con i familiari e gli amici rimasti in patria (Barbiano di Belgiojoso et al., 2020), gli anni trascorsi dalla migrazione (Paparusso, 2019), lo status giuridico (Sand & Gruber, 2018). Infine, anche le caratteristiche del paese di arrivo svolgono un ruolo importante nell'influenzare i livelli di soddisfazione per la vita. In particolare si fa riferimento alle politiche inclusive e per il ricongiungimento familiare (Sand & Gruber, 2018), agli atteggiamenti della popolazione autoctona nei confronti della migrazione (Kogan et al., 2018) e alla presenza di meccanismi di ostilità e discriminazione nei confronti delle persone con storie di migrazione (Ambrosetti e Paparusso, 2020).

Sebbene sia stata ampiamente analizzata la differenza in termini di soddisfazione per la vita tra persone con storie di migrazione e nativi tenendo conto degli indicatori socio-demografici e personali, di quelli inerenti il processo migratorio o il nuovo paese di arrivo, sono ancora pochi gli studi che hanno focalizzato la propria attenzione sugli obiettivi e le aspirazioni delle persone con storie di migrazione, sulle loro opinioni in merito alla giustizia sociale, sul loro livello di self-determination e self-advocacy e sulle relazioni che tali variabili possono avere con la soddisfazione per la propria vita. Dagli studi condotti sono

comunque state rilevate importanti informazioni, come ad esempio il fatto che a spingere le persone a migrare sono principalmente obiettivi di natura economica e politica, cui fanno seguito fattori di natura familiare, sentimentale, educativi e di carriera (Toth-Bos et al., 2019). L'analisi degli studi che si sono occupati di giustizia sociale e del livello di conoscenza dei diritti in ambito organizzativo, invece, ha permesso di concludere che i lavoratori con storie di migrazione hanno una minore conoscenza dei propri diritti e delle tutele loro dovute in ambito organizzativo, andando così spesso incontro a condizioni lavorative precarie e pericolose per la propria salute fisica e mentale (Kosny et al., 2020; Lay et al., 2016).

3.1 Obiettivi del progetto di ricerca

L'obiettivo principale della ricerca condotta è quello di mettere a confronto lavoratori italiani e lavoratori con storie di migrazione in termini di soddisfazione per la propria vita, valutandone le condizioni di vita e professionali.

Allo stesso modo, si approfondisce la conoscenza circa gli obiettivi e le aspirazioni di vita di entrambi i gruppi di lavoratori, le loro conoscenze e la loro consapevolezza circa il concetto di giustizia sociale e di lavoro dignitoso e i diritti e le tutele che dovrebbero essere riconosciuti ad ogni lavoratore nel contesto organizzativo e, infine, il livello di self-determination e self-advocacy, strettamente legato alla capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e alla propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e

ostacoli. Infine, viene considerata anche la relazione di tali variabili e il livello di soddisfazione per la vita dei lavoratori coinvolti.

La ricerca sperimentale condotta a metodologia mista, ovvero utilizzando strumenti sia qualitativi che quantitativi, si propone in particolare di raggiungere tre obiettivi:

1. *Obiettivo 1*: la ricerca condotta si propone di esplorare, da un punto di vista qualitativo, le idee di un gruppo di lavoratori e lavoratrici a proposito del mondo in cui vivono, del contesto organizzativo in cui si trovano a lavorare e delle norme giuridiche che regolano i contesti in cui sono inseriti, individuando eventuali differenze significative tra i lavoratori italiani e quelli con storie di migrazione. In particolare, vengono indagate la definizione di lavoro e l'immagine di lavoro ideale fornite da ciascuna persona; la conoscenza e le proprie opinioni rispetto a specifiche costituzioni e normative promosse a livello nazionale e internazionale con lo scopo di proteggere e garantire a tutti i loro diritti fondamentali; le preoccupazioni - ma anche le aspettative - rispetto alla presente situazione di crisi socio-politica ed economica e rispetto al futuro personale e professionale.

Sulla base di quanto sostenuto da Lay et al. (2016) ci si aspetta che le persone con storie di migrazione abbiano una minore conoscenza dei diritti, soprattutto rispetto a quelli che dovrebbero essere garantiti a ciascun lavoratore in quanto tale. Sempre con riferimento al contesto organizzativo e facendo fede ai risultati ottenuti da Paloma et al. (2014) si ipotizza, inoltre, che il livello di soddisfazione per la vita e, in generale, il benessere soggettivo

di una persona dipendano anche dalle condizioni contestuali di giustizia sociale.

2. *Obiettivo 2*: la ricerca si propone di esplorare, da un punto di vista quantitativo, la presenza di differenze significative tra lavoratori italiani e lavoratori con storie di migrazione su alcune dimensioni relative alle condizioni di vita e professionali. In particolare, vengono indagate la percezione di lavoro dignitoso, le modalità con le quali le persone affrontano i cambiamenti e le transizioni (adattabilità professionale), la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita, le speranze e la tendenza ad adottare un pensiero positivo verso il proprio futuro e a mantenere l'impegno nel raggiungimento degli obiettivi.

In accordo con Safi (2010) ci si aspetta che le persone con storie di migrazione abbiano, in generale, un minore livello di soddisfazione per la propria vita rispetto ai cittadini autoctoni. Inoltre, sulla base dei risultati ottenuti da Paloma et al. (2014) e da Zhang (2005), si ipotizza che il livello di soddisfazione personale dipenda strettamente dalle condizioni di lavoro - e dalla conseguente soddisfazione professionale - e dalla self-determination, self-advocacy, dalla capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e dalla propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e ostacoli (Zhang, 2005).

Infine, in base a quanto sostenuto da Boccagni (2017), ci si aspetta che obiettivi e aspirazioni cambino nel corso degli anni e che siano differenti tra le persone con storie di migrazione e i cittadini italiani (Boccagni, 2017).

3. *Obiettivo 3*: la ricerca si propone, infine, di verificare il ruolo predittivo dell'adattabilità professionale e della speranza sulla soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici. In accordo con Rudolph et al. (2015), ci si aspetta che l'adattabilità professionale e la speranza predicano positivamente i livelli di soddisfazione.

3.2 Metodo

3.2.1 Partecipanti

La ricerca ha coinvolto 40 lavoratori e lavoratrici, di cui 20 con nazionalità italiana e 20 con nazionalità straniera. Il primo gruppo, ovvero i lavoratori con nazionalità italiana, è composto da 8 donne e 12 uomini, con un'età compresa tra i 24 ed i 59 anni ($M = 40,05$; $DS = 13,36$). Invece, il secondo gruppo - i lavoratori con una storia di migrazione - è composto da 6 donne e 14 uomini, con un'età compresa tra i 26 e i 62 anni ($M = 40,7$; $DS = 11,38$). Di questi 3 hanno nazionalità albanese, 3 pakistana, 2 rumena, 2 nepalese, 2 nigeriana, 2 tunisina, 1 eritrea, 1 peruviana, 1 marocchina, 1 egiziana, 1 indiana, 1 filippina.

Per quanto riguarda il titolo di studio, nel gruppo di lavoratori italiani, 1 lavoratore (5%) ha il titolo di scuola primaria, 3 (15%) quello di scuola secondaria di I grado, 8 (40%) hanno ottenuto il diploma di scuola secondaria di II grado, 8 (40%) il titolo di laurea o più.

Tra i lavoratori con storia di migrazione, invece, 2 (10%) hanno il titolo di scuola primaria, 5 (25%) quello di scuola secondaria di I grado, 9 (45%) hanno ottenuto il diploma di scuola secondaria di II grado e 4 (20%) hanno il titolo di laurea o più.

Rispetto al settore lavorativo, i risultati ottenuti dalla ricerca permettono di stabilire che 4 (10%) dei lavoratori italiani sono impegnati in professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; 1 (2,5%) svolge una professione tecnica; 2 (5%) sono impiegati in professioni esecutive nel lavoro di ufficio; 3 (7,5%) svolgono professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; 8 (20%) sono artigiani e operai specializzati o agricoltori; 2 (5%) svolgono professioni non qualificate. Dei lavoratori con storie di migrazione, invece, 10 (25%) svolgono professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; 4 (10%) sono artigiani e operai specializzati o agricoltori; 6 (15%) svolgono professioni non qualificate.

Per quanto concerne la situazione lavorativa, in 15 (37,5%) lavorano da 5 o meno anni nell'organizzazione attuale; in 8 (20%) svolgono il lavoro attuale da 6-10 anni; 8 (20%) da un periodo di 11-15 anni; 3 (7,5%) da un periodo di 16-20 anni; 6 (15%) lavorano nell'organizzazione attuale da più di 20 anni.

Per quanto riguarda il numero di giorni di lavoro alla settimana, i risultati indicano che tra i lavoratori con cittadinanza italiana uno solo (2,5%) lavora tre giorni alla settimana, 14 (35%) lavorano per cinque giorni alla settimana, 4 (10%) per sei giorni e 1 (2,5%) tutti i giorni della settimana. Nel gruppo di lavoratori con storie di migrazione, invece, 2 (5%) lavorano quattro giorni alla settimana, 8

(20%) lavorano cinque giorni, 7 (17,5%) sei giorni e, infine, 3 (7,5%) lavorano tutti i giorni della settimana.

Ulteriori domande hanno riguardato la necessità di lavorare durante il tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro e la possibilità di prendere una o due ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari. Le risposte raccolte per la prima domanda indicano che un solo lavoratore (2,5%) deve lavorare tutti i giorni durante il tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro; 6 (15%) devono farlo più volte a settimana; 15 (37,5%) più volte al mese; 12 (30%) meno spesso e 6 (15%) intervistati non devono mai far fronte alle esigenze lavorative durante il tempo libero. Rispetto alla possibilità di prendere ore di permesso per occuparsi di questioni personali o familiari, invece, i dati raccolti indicano che per 12 (30%) lavoratori è molto facile poterlo fare, che per 18 (45%) è abbastanza facile e che per 10 (25%) lavoratori è abbastanza difficile.

Infine, per quanto riguarda il tipo di contratto lavorativo, tra i lavoratori italiani solo 1 (5%) lavoratore è retribuito in base al completamento di progetti o attività; 5 (25%) non hanno un minimo di ore garantito contrattualmente; 5 (25%) sono retribuiti per un numero minimo di ore per un periodo definito, anche se quelle ore non sono prestate e 9 (45%) non si inseriscono in alcuna delle precedenti categorie. Nel gruppo dei lavoratori con storie di migrazione un solo lavoratore (5%) è retribuito in base al completamento di progetti o attività; 1 lavoratore (5%) non ha un minimo di ore garantito contrattualmente; 4 (20%) lavoratori sono retribuiti per un numero minimo di ore per un periodo definito, anche se quelle

ore non sono prestate; 14 (70%) lavoratori non si inseriscono in alcuna delle precedenti categorie.

Alcune delle domande poste nel corso dell'intervista hanno permesso di ottenere informazioni circa l'esperienza passata nel contesto organizzativo del gruppo di lavoratori intervistati. Dalle risposte fornite si è potuto apprendere che in 19 (47,5%) - 11 Con cittadinanza italiana e 8 con storie di migrazione - hanno esperienze passate di attività lavorative retribuite, tra le quali compaiono ad esempio servizi di ricezione e di ristorazione, di supporto alle famiglie, di cura della persona. Tali attività lavorative hanno avuto durata eterogenea tra gli intervistati: in alcuni casi sono durate per i pochi mesi necessari alla ricerca di un lavoro migliore, mentre in altri sono state portate avanti fino ad un massimo di trenta anni.

3.2.2 Gli strumenti

3.2.2.1 Intervista

Per quanto riguarda l'indagine qualitativa, è stata svolta un'intervista seguendo una traccia semistrutturata che ha permesso di raccogliere il punto di vista di lavoratori italiani e di lavoratori con storie di migrazione sul mondo del lavoro attuale e sulla progettazione del futuro professionale.

Dopo una breve introduzione durante la quale viene spiegato ai partecipanti l'obiettivo di ricerca, le modalità di conduzione del lavoro e le modalità di trattamento dei dati nel rispetto della privacy ed anonimato in conformità alle normative in vigore (Regolamento UE 2016/279), viene avviata l'intervista.

Le prime domande poste ai partecipanti permettono di raccogliere informazioni personali, come il nome, il cognome, l'età, il genere, la nazionalità, il titolo di studio e il tipo di lavoro svolto al momento dell'intervista.

Le domande successive chiedono ai lavoratori intervistati di esprimere una generica opinione e valutazione rispetto al mondo del lavoro (*“A proposito di lavoro, se dovesse spiegare ad un extraterrestre cosa è secondo Lei il lavoro, quale definizione di lavoro proporrebbe? Cosa direbbe?”*), al contesto socio-politico ed economico in cui si trovano oggi inseriti (*“Cosa ne pensa dei tempi che stiamo vivendo? Cosa la preoccupa maggiormente? Cosa pensa dell'attuale situazione economica?”*) e alla loro conoscenza rispetto ai diritti (*“A volte si sente parlare di diritti, diritto ad avere un lavoro dignitoso. Cosa vuol dire ‘Avere diritto’? Quali sono, secondo lei, i suoi diritti?”*).

A queste prime domande introduttive segue una terza fase che si propone di indagare le conoscenze degli intervistati rispetto alle specifiche costituzioni e normative redatte dai paesi democratici con lo scopo di garantire a tutte le persone i propri diritti. In particolare, viene chiesto il livello di conoscenza rispetto alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (*“Conosce la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani?”*), alla Costituzione italiana (*“Conosce la nostra Costituzione italiana?”*) e alla Carta dei Diritti Universali del Lavoro (*“Conosce la Carta dei diritti Universali del Lavoro?”*). In caso di risposta affermativa viene chiesto, per ciascuna delle istituzioni, di esprimere un giudizio o una valutazione al loro contenuto (*“Mi dice qualcosa? Cosa riguarda?”*). In più, di ciascun

documento viene letto ad alta voce un particolare articolo (Art. 23 della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani; Art. 4 della Costituzione italiana; Art. 3 della Carta dei Diritti Universali del Lavoro), rispetto al quale viene chiesta un'opinione (*“Cosa ne pensa a riguardo?”*).

La quarta fase dell'intervista permette di gettare uno sguardo all'esperienza passata degli intervistati, ottenendo informazioni rispetto alle aspirazioni professionali in età infantile/giovanile (*“In passato, quando era piccolo/giovane, quali erano le sue aspirazioni professionali? Cosa desiderava per il futuro?”*) e alle esperienze lavorative retribuite svolte in passato (*“Nella sua esperienza passata ha già svolto attività lavorative retribuite? Se sì, per quanto tempo?”*).

La quinta fase dell'incontro, invece, si concentra sull'esperienza lavorativa attuale dei partecipanti. In particolare, viene loro chiesto loro quali attività svolgono nel corso di una giornata feriale “tipo” (*“Nel corso di una giornata feriale ‘tipo’, quali attività lavorative - retribuite - svolge e quanto generalmente durano?”*), da quanti anni e per quanti giorni alla settimana svolgono il lavoro attuale (*“Da quanto tempo lavoro in questa organizzazione?”*; *“Quanti giorni alla settimana lavora normalmente con riferimento a questa attività lavorativa?”*).

Fanno quindi seguito una serie di interrogativi a risposta chiusa che permettono di ottenere informazioni circa:

- il grado di soddisfazione dell'intervistato nei confronti del lavoro svolto (*“Utilizzando una scala da 1 a 10, quanto è soddisfatto/a di queste attività”*)

lavorative retribuite che svolge?” e “Per esserne soddisfatto/a al massimo, cosa dovrebbe accadere?”);

- *la frequenza con cui il lavoratore si ritrova a dover lavorare durante il tempo libero (“Pensando a questa attività lavorativa, con che frequenza le è accaduto di aver lavorato durante il suo tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro: tutti i giorni; più volte a settimana; più volte al mese; meno spesso; mai?”);*
- *la facilità con cui l'intervistato riesce ad ottenere permessi durante l'orario lavorativo per occuparsi di questioni personali o familiari (“Pensando all'attività lavorativa, direbbe che per lei riuscire a prendere una o due ore di permesso durante il suo orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari sia: molto facile; abbastanza facile; abbastanza difficile”);*
- *la forma contrattuale di cui dispongono (“Ha un contratto lavorativo? Quale tra le seguenti si adatta meglio alla sua situazione: sono retribuito/a in base al completamento di progetti o attività; non ho un minimo di ore garantito; sono retribuito/a per un numero minimo di ore per un periodo definito, anche se quelle ore non sono prestate; nessuna di queste?”).*

Infine vengono poste una serie di domande che chiedono al lavoratore di individuare eventuali barriere o difficoltà nel proprio lavoro (“*Ci sono difficoltà, ostacoli, barriere che sperimenta nella sua attività lavorativa? Se sì, quali?*”), di descrivere come dovrebbe essere il lavoro ideale (“*Come dovrebbe essere un lavoro per essere per Lei veramente ideale?*”), cosa dovrebbe permettere di ottenere (“*Cosa Le dovrebbe permettere di ottenere?*”), cosa dovrebbe richiedere

di fare (*“Cosa Le dovrebbe richiedere di fare?”*) e quali capacità dovrebbe consentire di utilizzare (*“Quali sue capacità dovrebbe consentirle di utilizzare?”*).

L'ultima fase dell'intervista è dedicata al futuro: ai partecipanti si chiede di stilare una lista di desideri per il proprio futuro (*“Innanzitutto, cosa desidera per il suo futuro? Provi a fare un elenco il più lungo possibile dei suoi desideri”*) e di dare un titolo alla propria vita futura (*“Se dovesse descrivere la sua vita futura... che titolo le darebbe? Per trovare un titolo può pensare alle sue speranze e alle sue paure per il futuro, a ciò che potrebbe impegnarsi a fare e diventare, ai suoi sogni e a ciò che desidererebbe o a qualsiasi altra cosa che potrebbe venirle in mente.”*).

3.2.2.2 Questionari

Nel corso dello stesso incontro, agli intervistati sono stati sottoposti anche quattro questionari con lo scopo di indagare:

1. le loro opinioni rispetto al contesto organizzativo (Questionario “Lavori e posti di lavoro”);
2. le modalità con le quali affrontano i cambiamenti e le transizioni (Questionario “Career Adapt-Abilities”);
3. la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita (Questionario “Soddisfazione personale e professionale”);
4. i loro auspici e speranze per il futuro professionale (Questionario “Speranza degli adulti”).

Questionario “Lavori e posti di lavoro”

Lo strumento si propone di indagare la percezione di lavoro dignitoso da parte dei lavoratori presentando loro una serie di affermazioni inerenti alcuni aspetti fondamentali del contesto organizzativo all'interno del quale si trovano inseriti.

Il questionario prevede una sola scala composta da 8 item con risposta su scala Likert a 5 punti, dove 1 sta per “*Decisamente no, non è questo che penso a proposito del lavoro*” e 5 sta per “*Decisamente sì, è questo ciò che penso del lavoro*”.

Esempio di item è: “*Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità*” ($\alpha = .74$).

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

Come anticipato, il questionario si propone di indagare le modalità con le quali le persone affrontano i cambiamenti e le transizioni (da un lavoro ad un altro o dalla scuola al lavoro).

Ai partecipanti viene chiesto di indicare per ciascuno dei 35 item quanto ritiene di possedere ognuna delle capacità descritte facendo riferimento ad una scala Likert a 5 punti dove 1 sta per “*Posseggo molto poco questa capacità*” e 5 indica “*Posseggo moltissimo questa capacità*”.

La versione dello strumento utilizzata nel presente lavoro indaga 5 sotto-dimensioni (una in più rispetto a quelle misurate nella versione originale):

1. *Concern* (6 item; $\alpha = .85$): misura la tendenza a preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e la tendenza a pianificare le tappe e le scelte necessarie per raggiungere i propri obiettivi. Esempio di item che misurano il concern è: *“Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro”*;
2. *Control* (6 item; $\alpha = .75$): misura la tendenza a perseverare nel conseguimento degli obiettivi e ad assumersi la responsabilità delle decisioni che si prendono nella progettazione del proprio futuro. Esempio di item che misura il control è: *“Difendere i miei punti di vista”*;
3. *Curiosity* (6 item; $\alpha = .79$): valuta l’interesse e la curiosità dimostrati per le novità e i cambiamenti che avvengono intorno a noi, che possono portare all’acquisizione di nuovi apprendimenti su di sé e sul mondo. Esempio di item che permette di misurare la curiosity è: *“Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità”*;
4. *Confidence* (6 item; $\alpha = .79$): misura la propensione ad avere fiducia in se stessi nell’affrontare sfide ed ostacoli che si presentano lungo il percorso. Esempio di item che misurano la confidence è: *“Risolvere problemi”*;
5. *Collaboration* (9 item; $\alpha = .88$): indaga la tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo in attività e compiti comuni, mostrando attenzione e rispetto per gli altri. Esempio di item che misurano la collaboration è: *“Fare mediazioni e patti con gli altri”*.

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

Lo strumento si propone di misurare il livello di soddisfazione sperimentata dai partecipanti per la condizione lavorativa e per la propria vita.

Il questionario, in particolare, chiede ai lavoratori di rispondere ai 10 item di cui si compone facendo riferimento ad una scala Likert a 5 punti, ovvero indicando un valore da 1 a 5 sapendo che 1 sta per “*Completamente in disaccordo*” e 5 indica “*Completamente d’accordo*”.

Il questionario indaga due sotto-dimensioni:

1. *Soddisfazione per la propria vita professionale* ($\alpha = .90$): la soddisfazione per la propria vita professionale viene rilevata con i primi 5 item del questionario. Rientra tra questi, ad esempio, l’item “*Sono soddisfatto di come riesco a ‘far incontrare’ le mie esigenze lavorative con quelle della mia vita personale/familiare*”;
2. *Soddisfazione per la qualità della propria vita* ($\alpha = .86$): la soddisfazione per la qualità della propria vita viene, invece, misurata dagli item da 6 a 10. Esempio di item è il seguente: “*Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita*”.

Questionario “Speranza degli adulti” (Soresi & Nota, 2020)

Lo strumento indaga il costrutto della speranza, ovvero la tendenza ad adottare un pensiero positivo verso il proprio futuro e a mantenere l’impegno nel raggiungimento degli obiettivi.

Il questionario chiede ai partecipanti di indicare il grado di accordo con le affermazioni riportate nei 13 item di cui si compone e che riguardano auspici e aspettative che più frequentemente hanno indicato persone che si sono trovate impegnate a riflettere sul futuro professionale. Il grado di accordo viene espresso dai partecipanti facendo riferimento alla scala Likert a 5 punti, ovvero indicando un valore compreso tra 1 “*Non la penso per nulla così*” e 5 “*La penso così molto spesso*”.

Il questionario permette di misurare due sotto-dimensioni:

1. *Speranza individuale* ($\alpha = .91$): fa riferimento all’orientamento positivo verso gli obiettivi personali. La speranza individuale viene misurata con i primi 7 item della scala, tra cui rientra, ad esempio, l’item “*Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me*”;
2. *Speranza sociale* ($\alpha = .83$): riguarda l’orientamento positivo verso gli obiettivi della collettività. La speranza sociale viene misurata dagli ultimi 6 item della scala, tra i quali compare l’item “*Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre*”.

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

3.2.3 La procedura

L’intervista e la somministrazione dei questionari sono avvenute nella stessa sessione, svolta in modo individuale face-to-face.

L'intero incontro, comprensivo della parte dell'intervista e della somministrazione dei questionari, è stato audio-registrato, previo consenso dei partecipanti, per permettere la trascrizione e una migliore analisi delle risposte.

Ai partecipanti, dopo essere state lette ad alta voce le domande, è stato lasciato il tempo per formulare la risposta ritenuta più adeguata. In caso di incomprendimento è stata riletta la domanda, senza però influenzare in alcun modo la risposta, e in caso di mancata risposta si è passati alla domanda successiva.

Al termine del colloquio è stata mostrata ai partecipanti la possibilità di ricevere una relazione personalizzata in cui sono sintetizzati i punti di forza che emergono dalle risposte fornite.

La ricerca è stata condotta nel mese di Luglio 2022. Al termine è stata possibile l'analisi delle risposte e ai partecipanti che avevano espresso il desiderio di riceverla è stata inviata la relazione personalizzata predisposta in collaborazione con il laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università di Padova.

3.3 Analisi dei dati e risultati

3.3.1 Analisi qualitativa

Dopo aver ascoltato e trascritto le registrazioni delle interviste condotte, è stato possibile procedere con l'analisi qualitativa delle risposte fornite dai partecipanti.

L'analisi si è svolta individuando, per ciascuna domanda, argomenti e temi comuni alla maggior parte delle risposte. Si è quindi proceduto classificando ciascuna risposta in una delle categorie tematiche individuate. Essendo le

risposte spesso molto articolate ed eterogenee, alcune di esse sono state inserite in più di una categoria tematica. Per questo motivo, la somma delle risposte inserite in ciascuna categoria risulta, talvolta, essere superiore al 100%.

Segue adesso, per ciascuna delle domande poste durante l'intervista, una presentazione delle categorie tematiche individuate - con relativi esempi di risposta - ed una tabella riassuntiva delle frequenze di ciascuna categoria. Nel calcolare le frequenze e le percentuali, il campione è stato suddiviso in due categorie: "lavoratori con cittadinanza italiana" e "lavoratori con storie di migrazione". Inoltre, le percentuali riportate nella tabella riassuntiva di ciascuna domanda fanno riferimento a:

1. percentuali dentro la categoria (%C): mostrano l'incidenza della particolare tipologia di risposta tra i gruppi e nelle categorie;
2. percentuali dentro i gruppi (%G): mostrano l'incidenza della risposta tra le categorie e nei gruppi.

Infine, viene svolta un'analisi del χ^2 per verificare se sono presenti differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione per ciascuna delle categorie tematiche individuate.

La prima domanda "*A proposito di lavoro, se dovesse spiegare ad un extraterrestre cosa è secondo Lei il lavoro, quale definizione di lavoro proporrebbe? Cosa direbbe?*", è stata classificata in 4 categorie.

Degli intervistati, 19 (47,5%) hanno descritto il lavoro facendo riferimento all'aspetto economico. Un risposta fornita, ad esempio: *“Il lavoro è un modo per portare a casa i soldi necessari per vivere”* (Intervistato 6).

In 18 (45%) hanno definito il lavoro come uno strumento per migliorare la propria vita, per realizzare i propri desideri, per sentirsi soddisfatti e come uno strumento di nobilitazione della persona. Esempio di risposta è: *“Il lavoro è fondamentale per la vita di ogni persona perché permette di ottenere tutto quello che serve per vivere ma, allo stesso tempo, aiuta a crescere e migliorarsi come persona”* (Intervistato 40).

La terza categoria comprende le 9 (22,5%) risposte che fanno riferimento al ruolo e alle conseguenze a livello sociale del lavoro, ovvero quelle che descrivono il lavoro come la messa a disposizione di beni e servizi o come lo strumento per fornire un apporto positivo alla comunità. Esempio di risposta è: *“Il lavoro [...] è un insieme di attività e azioni che una persona compie quotidianamente con lo scopo non solo di ottenere un guadagno economico ma anche di fornire il proprio contributo positivo alla comunità in cui è inserita”* (Intervistato 12).

Infine, 6 (15%) degli intervistati hanno focalizzato la propria attenzione sugli aspetti negativi del lavoro. Esempio di risposta è: *“Sinceramente lo definirei come una prigione, una cosa negativa che occupa la vita di tutti i giorni senza darmi alcuna soddisfazione né gioia”* (Intervistato 3).

5 (12,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“Aiutare mio marito nella gestione del suo negozio”* (Intervistato 36).

L'analisi del χ^2 condotta non ha evidenziato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 1.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Aspetti economici	12	60%	63,2%	7	35%	36,8%	19	47,5%
Miglioramento della vita	10	50%	55,6%	8	40%	44,4%	18	45%
Ruolo e conseguenze sociali	5	25%	55,6%	4	20%	44,4%	9	22,5%
Aspetti negativi	4	20%	66,7%	2	10%	33,3%	6	15%
Altro	0	0%	0%	5	25%	100%	5	12,5%

Tabella 1: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 1.

Per la domanda "Cosa pensa dei tempi che stiamo vivendo? Cosa la preoccupa maggiormente? Cosa pensa dell'attuale situazione economica?" sono state individuate 6 categorie tematiche.

La prima riguarda una generale preoccupazione per la situazione socio-politica ed economica attuale. Rientrano in questa categoria le risposte fornite da

3 (7,5%) partecipanti. Esempio di risposta è: *“È una grande confusione, non ne usciremo bene”* (Intervistato 33).

La seconda categoria tematica individuata nasce dall'individuazione, in più risposte, di una particolare preoccupazione per la situazione economica e lavorativa. I partecipanti che hanno espresso questa particolare preoccupazione sono in totale 26 (65%) ed un esempio di risposta è: *“L'attuale situazione economica è talmente critica che posso prevedere solo peggioramenti negli anni a venire. Lo stipendio dei dipendenti non aumenta e il costo della vita è sempre più alto”* (Intervistato 3).

14 (35%) intervistati, invece, hanno espresso preoccupazione per la situazione socio-politica del mondo attuale, con particolare riferimento alle guerre ancora attive e al modo in cui tali situazioni sono gestite da parte dei governi del mondo. Esempio di risposta è: *“Sono molto preoccupata, tanto per la situazione politica quanto per quella economica e sociale. Principalmente mi preoccupa la gestione della vita politica in Italia e la sua instabilità, [...] e le numerose guerre ancora attive nel mondo”* (Intervistato 11).

Ulteriori preoccupazioni mostrate dai partecipanti riguardano le condizioni climatiche e ambientali. In particolare, sono 3 (7,5%) le risposte classificabili in tale categoria. Esempio di risposta è: *“Sono preoccupato soprattutto per la situazione ambientale perché è una situazione oggettiva in cui, a differenza di guerre e crisi economiche, non abbiamo la possibilità di invertire la rotta [...]”* (Intervistato 2).

A differenza delle risposte precedenti, 2 (5%) degli intervistati hanno manifestato ottimismo nei confronti del futuro. Esempio di risposta è: “*Sono preoccupato ma in parte ottimista*” (Intervistato 6).

Infine, in 5 (12,5%) hanno mostrato indifferenza nei confronti della situazione di crisi sociale, politica ed economica che stiamo attualmente vivendo. Esempio di risposta è: “*I problemi sono molto lontani da me quindi non ci penso molto. Per questo non sono preoccupato*” (Intervistato 21).

L'analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in due categorie.

La prima riguarda la categoria “*Preoccupazione per la situazione economica e lavorativa*”, per la quale i risultati indicano che $\chi^2 (1) = 3,956, p = 0,048$. Tale risultato mette in evidenza il fatto che i lavoratori con cittadinanza italiana hanno maggiori livelli di preoccupazione per l'attuale situazione economica e lavorativa rispetto ai lavoratori con storie di migrazione.

L'altra categoria per cui è stata rilevata una differenza significativa tra i due gruppi di lavoratori è quella denominata “*Indifferenza*”, per la quale i risultati sono: Fischer = 0,047, $p = 0,024$. Questo significa che i lavoratori con storie di migrazione mostrano livelli più alti di indifferenza e non preoccupazione nei confronti della attuale situazione di crisi rispetto a quelli con cittadinanza italiana.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 2.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Preoccupazione generale	0	0%	0%	3	15%	100%	3	7,5%
Preoccupazione per la situazione economica e lavorativa	16	80%	61,5%	10	50%	38,5%	26	65%
Preoccupazione per la situazione socio-politica	8	40%	57,1%	6	30%	42,9%	14	35%
Preoccupazione per la situazione climatica	3	15%	100%	0	0%	0%	3	7,5%
Ottimismo	1	5%	50%	1	5%	50%	2	5%
Indifferenza	0	0%	0%	5	25%	100%	5	12,5%

Tabella 2: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 2.

Per la domanda *“A volte si sente parlare di diritti, diritto ad avere un lavoro dignitoso. Cosa vuol dire ‘Avere diritto’? Quali sono, secondo Lei, i suoi diritti?”* sono state individuate 5 categorie tematiche.

La prima nasce dal fatto che 21 (52,5%) intervistati nella propria risposta hanno tentato di fornire una definizione del termine “diritti”, parlando di riconoscimenti, tutele, garanzie e possibilità riconosciute ai cittadini di uno stato. Esempio di risposta che rientra in tale categoria è: *“I diritti sono cose che lo Stato dovrebbe riconoscere e garantire a tutti i suoi cittadini [...]”* (Intervistato 28).

Tra i lavoratori, 18 (45%), invece, hanno risposto elencando alcuni dei loro principali diritti. Esempio di risposta è: *“I miei diritti sono il diritto alla casa, alla vita, alla felicità, allo stipendio se lavoro, alla sicurezza.”* (Intervistato 39).

La terza categoria tematica nasce dal fatto che 9 (22,5%) partecipanti nel rispondere affrontano il tema dell’uguaglianza e del ruolo che dovrebbero avere i diritti nell’eliminare ogni tipo di discriminazione o distinzione. Esempio di risposta è: *“Il diritto dovrebbe tendere a renderci il più possibile uguali, ad avere tutti le stesse possibilità e prospettive, a prescindere dall’estrazione sociale, dalla razza, dalla religione, dal sesso, dagli orientamenti sessuali etc.”* (Intervistato 5).

La quarta categoria, invece, comprende le risposte dei 15 (37,5%) intervistati che hanno focalizzato la loro attenzione sull’ambito lavorativo e sui diritti che dovrebbero essere riconosciuti ad ogni lavoratore. Esempio di risposta è: *“I diritti di ogni persona in ambito lavorativo dovrebbero avere a che fare con il garantire ad ognuno un salario minimo per il lavoro che svolge, senza distinzioni tra classi sociali e titoli di studio”* (Intervistato 3).

Infine, 8 (20%) partecipanti hanno considerato il ruolo sociale assunto dai diritti - in particolare la loro funzione di regolazione delle relazioni sociali - e la relazione tra diritti e doveri necessaria per una pacifica convivenza. Esempio di risposta è: *“I diritti sono indispensabili perché la società possa vivere in democrazia. Però devono essere abbinati ai doveri”* (Intervistato 15).

2 (5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“I miei diritti li conosco bene”* (Intervistato 2).

L'analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nella categoria *“Uguaglianza e non discriminazione”*. L'analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2(1) = 7,025, p = 0,01$. Tale risultato indica che i lavoratori con storie di migrazione tendono a descrivere i diritti in termini di uguaglianza e non discriminazione più frequentemente dei lavoratori con cittadinanza italiana.

L'analisi del χ^2 ha permesso di individuare una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione anche nella categoria *“Funzione sociale”*. L'analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2(1) = 5,625, p = 0,022$. Tale risultato indica che i lavoratori con storie di migrazione tendono a parlare di diritti facendo riferimento alle loro funzioni sociali più dei lavoratori con cittadinanza italiana.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 3.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Definizione di diritti	8	40%	38,1%	13	65%	61,9%	21	52,5%
Esempi di diritti	9	45%	50%	9	45%	50%	18	45%
Uguaglianza e non discriminazione	8	40%	88,9%	1	5%	11,1%	9	22,5%
Ambito lavorativo	5	25%	33,3%	10	50%	66,7%	15	37,5%
Funzione sociale	7	35%	87,5%	1	5%	12,5%	8	20%
Altro	1	5%	50%	1	5%	50%	2	5%

Tabella 3: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 3.

Le domande successive riguardano tre specifiche costituzioni e normative elaborate dai paesi democratici con lo scopo di garantire a tutte le persone i loro diritti. In particolare si fa riferimento alla Dichiarazione Universale dei Diritti Umana, alla Costituzione italiana e alla Carta dei Diritti Universali del Lavoro.

La prima domanda “*Conosce la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani?*”, è stata classificata in 2 categorie.

In 18 (45%) hanno risposto affermativamente alla domanda. Esempio di risposta è la seguente: “*Si*” (Intervistato 23).

Invece, in 22 (55%) hanno risposto negativamente. Un risposta fornita, ad esempio, è la seguente: “No” (Intervistato 40).

L’analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in entrambe le categorie.

Per quanto riguarda la categoria “S”, l’analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2 (1) = 6,465, p = 0,012$. Tale risultato indica che i lavoratori con cittadinanza italiana hanno una maggiore conoscenza della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani rispetto ai lavoratori con storie di migrazione.

Tale risultato è confermato da quanto ottenuto rispetto alla categoria “No”. Infatti $\chi^2 (1) = 6,465, p = 0,012$ indica che i lavoratori con storie di migrazione conoscono meno la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani rispetto ai lavoratori con cittadinanza italiana.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 4.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Sì	13	65%	72,2%	5	25%	27,8%	18	45%
No	7	35%	31,8%	15	75%	68,2%	22	55%

Tabella 4: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 4.

La domanda “Mi dice qualcosa a proposito della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani? Cosa riguarda?” è stata posta solo a coloro che avevano risposto

affermativamente alla domanda precedente circa la loro conoscenza rispetto al documento. Le risposte sono state quindi divise in 4 categorie.

Degli intervistati che hanno dichiarato di conoscere la Dichiarazione, 5 (12,5%) hanno risposto descrivendola la storia che ha portato alla sua redazione e la sua struttura. Esempio di risposta è: *“La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani è stata redatta dalle Nazioni Unite a seguito del secondo conflitto mondiale (1948) e disciplina l'insieme dei diritti riconosciuti da alcuni paesi democratici ai propri cittadini. E' suddivisa in aree in base ai diritti riconosciuti: culturali, economici, di espressione, civili, ecc.”* (Intervistato 9).

Nella seconda categoria, invece, rientrano le risposte dei 3 (7,5%) lavoratori che hanno descritto la Dichiarazione in termini di uguaglianza, libertà e non discriminazione. Esempio di risposta è: *“La Dichiarazione Universale dei diritti umani dice di non discriminare le persone in base al colore della pelle, all'etnia, alla religione, alla città natale. Quindi riconosce un valore alle persone indipendentemente dalle loro caratteristiche personali.”* (Intervistato 27).

Proseguendo, 11 (27,5%) degli intervistati hanno risposto descrivendo la Dichiarazione come una protezione e una garanzia dei diritti fondamentali degli uomini. Esempio di risposta è: *“Si tratta di un insieme di leggi che riconosce i diritti fondamentali di tutte le persone nel mondo.”* (Intervistato 23)

Infine, 2 (5%) intervistati hanno evidenziato come la Dichiarazione non sia sempre rispettata oggi. Esempio di risposta è: *“Nonostante la Dichiarazione sia universale, ogni paese la adatta nel proprio contesto. Questo fa sì che non tutti i diritti siano riconosciuti e rispettati. Si veda ad esempio il modo in cui sono trattate le donne nei paesi arabi.”* (Intervistato 31).

2 (5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: “*La conosco bene e ne condivido i principi generali*” (Intervistato 1).

L’analisi del χ^2 condotta non ha evidenziato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie indicate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 5.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Descrizione della dichiarazione	4	20%	80%	1	5%	20%	5	12,5%
Uguaglianza e non discriminazione	2	10%	66,7%	1	5%	33,3%	3	7,5%
Garanzia dei diritti fondamentali	8	40%	72,7%	3	15%	27,3%	11	27,5%
Mancato rispetto	1	5%	50%	1	5%	50%	2	5%
Altro	2	10%	100%	0	0%	0%	2	5%

Tabella 5: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 4.1.

La domanda *“L’articolo 23 postula: “Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell’impiego, a giuste e soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto ad eguale retribuzione per eguale lavoro”. Cosa ne pensa a riguardo?”* è stata divisa in 3 categorie.

La prima comprende tutte le risposte degli intervistati che si sono dichiarati d’accordo con quanto espresso dall’articolo 23 della Dichiarazione e che hanno espresso il desiderio di vederlo realmente applicato nella realtà. Hanno fornito questa tipologia di risposta 33 (82,5%) intervistati. Esempio di risposta è: *“Sono d’accordo ma purtroppo non è la realtà che osserviamo nel contesto lavorativo.”* (Intervistato 3).

La seconda categoria, invece, comprende le risposte dei 18 (45%) intervistati che hanno messo in evidenza come tale articolo della Dichiarazione non sia di fatto applicato nella realtà. Esempio di risposta è: *“Penso che sia una dichiarazione rimasta molto sulla carta, non applicata nel concreto e nella vita reale.”* (Intervistato 1).

Infine, la terza categoria raccoglie le risposte dei 4 (10%) intervistati secondo i quali è necessario considerare anche ulteriori aspetti e fattori (ad esempio il ruolo del singolo lavoratore e il periodo storico-politico) per rendere l’articolo quanto più vicino alla realtà. Esempio di risposta è: *“[...] L’articolo, quindi, deve essere declinato in base al periodo storico e alla situazione socio politica ed economica per essere adeguato.”* (Intervistato 10).

L'analisi del χ^2 non ha riscontrato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 6.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Accordo con l'articolo	17	85%	51,5%	16	80%	48,5%	33	82,5%
Articolo solo teorico e utopico	12	60%	66,7%	6	30%	33,3%	18	45%
Necessità di considerare altri fattori	3	15%	75%	1	5%	25%	4	10%

Tabella 6: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 4.2.

Per la domanda "Conosce la nostra Costituzione italiana?", sono state individuate 2 categorie.

In 25 (62,5%) hanno risposto affermativamente alla domanda. Esempio di risposta è la seguente: "Sì" (Intervistato 16).

Invece, in 15 (37,5%) hanno risposto negativamente. Un risposta fornita, ad esempio, è la seguente: "No purtroppo" (Intervistato 35).

L'analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in entrambe le categorie.

Per quanto riguarda la categoria "S", l'analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2 (1) = 8,640, p = 0,004$. Tale risultato indica che i lavoratori con cittadinanza italiana hanno una maggiore conoscenza della Costituzione italiana rispetto ai lavoratori con storie di migrazione.

Tale risultato è confermato da quanto ottenuto rispetto alla categoria "No". Infatti $\chi^2 (1) = 8,640, p = 0,004$ indica che i lavoratori con storie di migrazione conoscono meno la Costituzione italiana rispetto ai lavoratori con cittadinanza italiana.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 7.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Sì	17	85%	68%	8	40%	32%	25	62,5%
No	3	15%	20%	12	60%	80%	15	37,5%

Tabella 7: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 5.

La domanda "Mi dice qualcosa a proposito della Costituzione Italiana? Cosa riguarda?" è stata posta solo a coloro che avevano risposto affermativamente alla domanda precedente circa la loro conoscenza del documento. Le risposte sono state quindi divise in 4 categorie.

La prima riunisce le risposte dei 3 (7,5%) lavoratori che hanno risposto descrivendo la storia e la struttura della Costituzione italiana. Esempio di risposta è: *“La Costituzione Italiana è stata scritta dai Padri Costituzionali al termine della Seconda guerra mondiale. Sancisce i diritti fondamentali dei cittadini italiani nei primi 12 articoli. E poi passa a disciplinare diritti e doveri degli italiani. E' la legge fondante dello Stato italiano. [...]”* (Intervistato 9).

Degli intervistati, 6 (15%) hanno evidenziato anche il ruolo giuridico assunto dalla Costituzione, che viene descritta come il riferimento per le leggi successive e come l'organo che regola la struttura e il funzionamento dello Stato italiano. Esempio di risposta è: *“La Costituzione è la colonna portante del sistema legislativo italiano, un codice cui devono far riferimento tutte le leggi promosse dal parlamento e che regola la vita democratica del paese. [...]”* (Intervistato 2).

In 19 (47,5%), poi, hanno risposto alla domanda descrivendo la Costituzione come l'insieme di leggi dello Stato italiano che disciplinano i diritti e i doveri dei cittadini. Esempio di risposta è: *“Si tratta di un insieme di articolo che disciplinano i diritti e i doveri dei cittadini italiani. [...]”* (Intervistato 11).

Infine, 4 (10%) degli intervistati fa riferimento al ruolo sociale della Costituzione. Esempio di risposta è: *“Riguarda la convivenza civile in Italia e i diritti e i doveri dei cittadini italiani e delle istituzioni rispetto ai cittadini”* (Intervistato 7).

3 (7,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“Oggi pensando alla costituzione italiana mi vengono in mente l'articolo 1 e l'articolo 4. Il primo stabilisce che l'Italia è una repubblica democratica fondata sul lavoro,*

mentre l'articolo 4 dichiara che l'Italia ripudia la guerra come strumento di offesa.

” (Intervistato 4).

L'analisi del χ^2 ha permesso di individuare una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione anche nella categoria “*Insieme di leggi, diritti e doveri*”. L'analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2 (1) = 4,912$ $p = 0,028$. Tale risultato indica che i lavoratori con cittadinanza italiana tendono a descrivere la Costituzione come un insieme di leggi, diritti e doveri più dei lavoratori con storie di migrazione.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 8.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Storia e struttura della Costituzione	3	15%	100%	0	0%	0%	3	7,5%
Ruolo giuridico	5	25%	83,3%	1	5%	16,7%	6	15%
Insieme di leggi, diritti e doveri	13	65%	68,4%	6	30%	31,6%	19	47,5%
Funzione sociale	4	20%	100%	0	0%	0%	4	10%
Altro	2	10%	66,7%	1	5%	33,3%	3	7,5%

Tabella 8: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 5.1.

Per la domanda *“L’articolo 4 della Costituzione dice: ‘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.’ Cosa ne pensa a riguardo?”* sono state individuate 4 categorie.

La prima comprende le risposte dei 26 (65%) intervistati che si sono dichiarati d’accordo con quanto sostenuto nell’articolo e che hanno espresso il desiderio di vederlo applicato nella realtà quotidiana. Esempio di risposta è: *“Sono d’accordo con questo articolo”* (Intervistato 12).

Invece, la seconda categoria racchiude le risposte fornite da 16 (40%) intervistati che mettono in evidenza come l’articolo 4 della Costituzione non sia rispettato nella realtà quotidiana. Esempio di risposta è: *“Credo che non venga fatto abbastanza per metterlo in pratica.”* (Intervistato 4).

In 6 (15%) hanno risposto evidenziando la necessità, da parte dello Stato, di avere maggiori attenzioni nei confronti dei lavoratori e delle persone con storie di migrazione. Esempio di risposta è: *“Sono d’accordo, ma questi diritti devono essere riconosciuti anche ai lavoratori stranieri in Italia, non solo ai suoi cittadini”* (Intervistato 21).

Infine, 4 (10%) degli intervistati hanno risposto ponendo particolare attenzione al termine “dovere” utilizzata nel testo dell’articolo. Esempio di risposta è: *“Concordo sul fatto che dovrebbe essere un diritto riconosciuto a tutti, ma credo che non dovrebbe essere declinato anche come un dovere. Credo infatti che*

dovrebbe essere una volontà quella di trovare un impiego che concorra al progresso personale e della società.” (Intervistato 8).

3 (7,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“È importante partecipare al progresso della società. È una delle cose che mi fa sentire di essere italiano.”* (Intervistato 37).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 9.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Accordo	11	55%	42,3%	15	75%	57,7%	26	65%
Articolo teorico	10	50%	62,5%	6	30%	37,5%	16	40%
Attenzioni a lavoratori e stranieri	2	10%	33,3%	4	20%	66,7%	6	15%
Parola “dovere”	3	15%	75%	1	5%	25%	4	10%
Altro	1	5%	33,3%	2	10%	66,7%	3	7,5%

Tabella 9: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 5.2.

Per la domanda “*Conosce la Carta dei Diritti Universali del Lavoro?*”, sono state individuate 2 categorie.

In 4 (10%) hanno risposto affermativamente alla domanda. Esempio di risposta è la seguente: “*Sì*” (Intervistato 31).

Invece, in 36 (90%) hanno risposto negativamente. Un risposta fornita, ad esempio, è la seguente: “*Non la conosco*” (Intervistato 23).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato alcuna differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nelle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 10.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Sì	2	10%	50%	2	10%	50%	4	10%
No	18	90%	50%	18	90%	50%	36	90%

Tabella 10: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 6.

La domanda “*Mi dice qualcosa a proposito della Carta dei Diritti Universali del Lavoro? Cosa riguarda?*” è stata posta solo a coloro che avevano risposto affermativamente circa la loro conoscenza rispetto al documento. Le risposte sono state quindi divise in 3 categorie.

La prima nasce dalla risposta fornita da 1 (2,5%) solo lavoratore, che focalizza la propria attenzione sul ruolo sociale assunto dal lavoro. La risposta è la

seguinte: “*Riguarda, ovviamente il lavoro e il diritto per ognuno di essere parte attiva nel mondo attraverso il lavoro*”. (Intervistato 7).

Anche la seconda categoria raccoglie la risposta di un unico intervistato (2,5%), che definisce la Carta come uno strumento per tutelare i lavoratori. Esempio di risposta è: “[...] *Riguarda la tutela dei lavoratori ma non saprei nello specifico*.” (Intervistato 10).

Infine, la terza categoria comprende le risposte fornite da 2 (5%) intervistati, secondo i quali la Carta raccoglie i diritti dei lavoratori. Esempio di risposta è: “*Riguarda i diritti internazionali di tutti i lavoratori*.” (Intervistato 29).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato alcuna differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nelle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 11.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Ruolo sociale del lavoro	1	5%	100%	0	0%	0%	1	2,5%
Tutela dei lavoratori	1	5%	100%	0	0%	0%	1	2,5%
Diritti dei lavoratori	0	0%	0%	2	10	100%	2	5%

Tabella 11: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 6.1.

Per la domanda *“L’art. 3 prevede il Diritto ad un lavoro decente e dignitoso: ‘Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e dignitosa, l’utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità.’ Cosa ne pensa a riguardo?”* sono state individuate 3 categorie.

La prima raccoglie le risposte fornite da 23 (57,5%) lavoratori, che si dichiarano d’accordo con quanto sostenuto nell’articolo. Esempio di risposta è: *“Ancora una volta sono d’accordo.”* (Intervistato 12).

La seconda categoria comprende le risposte dei 21 (52,5%) intervistati secondo cui l’articolo non è applicato adeguatamente nella realtà, restando a livello teorico. Esempio di risposta è: *“[...] Penso che l’articolo non sia ancora sufficientemente applicato nella realtà”.* (Intervistato 1).

Infine, 4 (10%) delle risposte si concentrano sul ruolo del lavoro nella vita di ciascuna persona. Esempio di risposta è: *“[...] Il lavoro deve essere: fonte di sostentamento per vivere, espressione delle proprie capacità e crescita personale.”* (Intervistato 9).

L’analisi del χ^2 condotta non ha evidenziato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie indicate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 12.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Accordo	12	60%	52,2%	11	55%	47,8%	23	57,5%
Articolo teorico, utopico	11	55%	52,4%	10	50%	47,6%	21	52,5%
Ruolo del lavoro	3	15%	75%	1	5%	25%	4	10%

Tabella 12: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 6.2.

Alla domanda “Per esserne soddisfatto/a al massimo, cosa dovrebbe accadere?” ha risposto il 90% del gruppo di partecipanti, ovvero coloro che nella precedente domanda (“Utilizzando una scala da 1 a 10, quanto è soddisfatto/a di queste attività lavorative - retribuite - che svolge?”) avevano indicato un numero inferiore a 10. Sulla base delle risposte fornite sono state individuate 6 categorie.

La prima comprende le risposte dei 10 (25%) intervistati per cui il raggiungimento della massima soddisfazione derivante dal lavoro dipende da fattori di natura economica e dalla possibilità di ottenere riconoscimenti e gratificazione. Esempio di risposta è: “Riconoscimenti e retribuzione adeguati all’impiego”. (Intervistato 17).

In 6 (15%), invece, rispondono che per essere soddisfatti al massimo del loro impiego dovrebbero lavorare un numero minore di ore e avere più tempo libero. Esempio di risposta è: *“Meno ore lavorative”*. (Intervistato 8).

La terza categoria riguarda il fatto di avere un contratto regolare - e di conseguenza maggiori tutele - e un grado più alto di sicurezza verso il proprio futuro in ambito lavorativo. Rientrano in questa categoria le risposte fornite da 5 (12,5%) degli intervistati. Esempio di risposta è: *“Maggiori tutele per i lavoratori e un contratto regolare”*. (Intervistato 26).

In 6 (15%) dichiarano che per raggiungere il massimo della soddisfazione hanno bisogno di maggiori stimoli, possibilità di fare carriera e maggior autonomia sul lavoro. Esempio di risposta è: *“Vorrei un lavoro che mi interessasse maggiormente, che mi stimolasse di più”*. (Intervistato 38).

In 11 (27,5%) sostengono di aver bisogno di migliori condizioni di lavoro - come, ad esempio, minori livelli di discriminazione e di fatica fisica - e di una migliore organizzazione del servizio. Esempio di risposta è: *“Il lavoro dovrebbe essere meno complicato e ci dovrebbero essere meno adempimenti di carattere burocratico”*. (Intervistato 13).

Infine, 3 (7,5%) degli intervistati sostiene che per essere veramente soddisfatto necessita di cambiare completamente lavoro. Esempio di risposta è: *“[...] Per esserne soddisfatto al massimo dovrei cambiare lavoro”*. (Intervistato 23).

3 (7,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“La gentilezza delle persone che vedo ogni giorno mentre lavoro ”* (Intervistato 35).

L'analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nella categoria "Contratto regolare e certezze". L'analisi condotta ha infatti rivelato che Fisher = 0,047, $p = 0,024$. Tale risultato indica che la soddisfazione derivante dal lavoro per gli intervistati con storie di migrazione dipende dalla regolarità del contratto e dalla presenza di certezze per il futuro più di quanto non faccia nei lavoratori con cittadinanza italiana.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 13.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Guadagno e riconoscimenti	8	40%	80%	2	10%	20%	10	25%
Tempo libero	2	10%	33,3%	4	20%	66,7%	6	15%
Contratto regolare e certezze	0	0%	0%	5	25%	100%	5	12,5%
Più stimoli e carriera	4	20%	66,7%	2	10%	33,3%	6	15%
Migliori condizioni di	4	20%	36,4%	7	35%	63,6%	11	27,5%

lavoro								
Cambiare lavoro	1	5%	33,3%	2	10%	66,7%	3	7,5%
Altro	2	10%	66,7%	1	5%	33,3%	3	7,5%

Tabella 13: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 12.1.

Per la domanda “*Ci sono difficoltà, ostacoli o barriere che sperimenta nella sua attività lavorativa?*”, sono state individuate 2 categorie.

In 8 (20%) hanno risposto affermativamente alla domanda. Esempio di risposta è la seguente: “*Sì*” (Intervistato 37).

Invece, in 32 (80%) hanno risposto negativamente. Un risposta fornita, ad esempio, è la seguente: “*No, non ce ne sono*” (Intervistato 30).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato alcuna differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nelle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 14.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Sì	3	15%	37,5%	5	25%	62,5%	8	20%
No	17	85%	53,1%	15	75%	46,9%	32	80%

Tabella 14: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 16.

Alla domanda “*Quali difficoltà, ostacoli o barriere sperimenta nella sua attività lavorativa?*” hanno risposto solo coloro che avevano risposto affermativamente alla domanda precedente. Sulla base delle risposte raccolte sono state individuate 4 categorie.

La prima raccoglie le risposte di coloro le cui principali difficoltà sono legate al lavoro e alle condizioni di lavoro. A fornire questo tipo di risposta sono 5 (12,5%) lavoratori. Esempio di risposta è: “*La burocrazia legata all’aver la partita iva*”. (Intervistato 33).

Un solo lavoratore (2,5%) sostiene che le proprie difficoltà siano legate a fattori economici, come irregolarità o incertezza nei pagamenti. Esempio di risposta è: “[...] *Non retribuzione degli straordinari*”. (Intervistato 9).

2 (5%) intervistati, invece, riferiscono che le principali difficoltà per loro derivano dall’interferenza del lavoro con la vita personale e con il tempo libero. Esempio di risposta è: “*Il mio lavoro talvolta risulta essere limitante per la mia vita personale, soprattutto nei casi di reperibilità e straordinari.*”. (Intervistato 3).

Infine, un lavoratore (2,5%) descrive gli ostacoli e le difficoltà presenti nel proprio contesto lavorativo in termini di peso emotivo e psicologico. Esempio di risposta è: “*Il peso emotivo e psicologico delle situazioni con cui entro in contatto quotidianamente.*” (Intervistato 12).

L’analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nella categoria “*Difficoltà legate alle condizioni di lavoro*”. L’analisi condotta ha infatti dato come risultato Fisher = 0,047, $p = 0,024$. Questo indica che le difficoltà legate alle condizioni di lavoro colpiscono principalmente gli intervistati con storie di migrazione.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 15.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Difficoltà legate alle condizioni di lavoro	0	0%	0%	5	25%	100%	5	12,5%
Fattori economici	1	5%	100%	0	0%	0%	1	2,5%
Interferenze con la vita personale	2	10%	100%	0	0%	0%	2	5%
Peso emotivo e psicologico	1	5%	100%	0	0%	0%	1	2,5%

Tabella 15: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 16.1.

Alla domanda “Come dovrebbe essere un lavoro per essere per Lei veramente ideale?” ha risposto il 100% degli intervistati. Sulla base delle risposte fornite sono state individuate 5 categorie tematiche.

La prima racchiude tutte quelle risposte per cui il lavoro ideale dovrebbe essere meno faticoso, meno complicato e meglio organizzato. Fanno parte di questa categoria 10 (25%) risposte. Esempio di risposta è: “[...] con meno adempimenti a caratteri burocratici, che rappresentano gli effetti collaterali negativi di questa professione. Quindi meno burocrazia e meno adempimenti a

carattere formali che rischiano di levare le motivazioni del nucleo del lavoro che invece a me piace molto.” (Intervistato 1).

In 14 (35%) hanno risposto che il lavoro ideale dovrebbe essere soddisfacente, stimolante e permettere una crescita personale. Esempio di risposta è: *“Dovrebbe essere un lavoro per me stesso, volto alla mia realizzazione personale e alla mia soddisfazione, e non un lavoro per il bene altrui.”* (Intervistato 3).

Il tema della terza categoria fa riferimento agli aspetti economici, in particolare alla retribuzione. Rientrano in questa categoria le risposte fornite da 7 (17,5%) intervistati. Esempio di risposta è: *“Ben retribuito.”* (Intervistato 18).

Secondo 11 (27,5%) alcuna intervistati, invece, il lavoro ideale dovrebbe garantire maggiore tempo libero e orari più flessibili. Esempio di risposta è: *“Dovrebbe avere orari flessibili in base alle esigenze dei lavoratori.”* (Intervistato 11).

Infine, 6 (15%) partecipanti sostengono che il lavoro ideale non si discosta molto da quello che svolgono al momento dell'intervista. Esempio di risposta è: *“Quello che faccio è molto vicino al mio ideale di lavoro.”* (Intervistato 16).

5 (12,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“Il tipico lavoro da dipendente ”* (Intervistato 33).

L'analisi del χ^2 non ha riscontrato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 16.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Condizioni di lavoro	5	25%	50%	5	25%	50%	10	25%
Soddisfazione	8	40%	57,1%	6	30%	42,9%	14	35%
Aspetti economici	4	20%	57,1%	3	15%	42,9%	7	17,5%
Tempo libero e orario lavorativo	4	20%	36,4%	7	35%	63,6%	6	15%
Come quello attuale	4	20%	66,7%	2	10%	33,3%	6	15%
Altro	1	5%	20%	4	20%	80%	5	12,5%

Tabella 16: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 17.

Per la domanda successiva, “Cosa Le dovrebbe permettere di ottenere?” sono state trovate 5 categorie.

In 24 (60%) hanno risposto facendo riferimento a fattori di natura economica. Esempio di risposta è: “Un buono stipendio” (Intervistato 30).

Le risposte di 17 (42,5%) dei partecipanti, invece, facevano riferimento a soddisfazione personale e raggiungimento di obiettivi personali. Esempio di

risposta è: *“Dovrebbe permettermi di ottenere soddisfazione derivante dall’aver lavorato”* (Intervistato 24).

Un numero inferiore di intervistati - 6 (15%) - ha sostenuto che il lavoro ideale dovrebbe permettergli di ottenere serenità e sicurezza per il futuro, evitando preoccupazioni. Esempio di risposta è: *“Felicità e sicurezza per il futuro”* (Intervistato 40).

La quarta categoria di risposte fa riferimento al tempo libero. Secondo 2 (5%) degli intervistati, infatti, il lavoro ideale dovrebbe garantire abbastanza tempo libero. Esempio di risposta è: *“Avere più tempo libero”* (Intervistato 4).

Infine, 2 (5%) partecipanti hanno parlato di fama e riconoscimenti a livello sociale. Esempio di risposta è: *“Riconoscimento, fama”* (Intervistato 16).

3 (7,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“Rapporti sociali più positivi.”* (Intervistato 25).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 17.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%G</i>	<i>%C</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Fattore economico	12	60%	50%	12	60%	50%	24	60%

Soddisfazione	10	50%	58,8%	7	35%	41,2%	17	42,5%
Sicurezza per il futuro	4	20%	66,7%	2	10%	33,3%	6	15%
Tempo libero	1	5%	50%	1	5%	50%	2	5%
Fama e riconoscimento	2	10%	100%	0	0%	0%	2	5%
Altro	0	0%	0%	3	15%	100%	3	7,5%

Tabella 17: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 18.

Per la domanda “Cosa Le dovrebbe chiederle di fare” sono state individuate 4 categorie.

In 9 (22,5%) non sono stati in grado di fornire una risposta articolata, limitandosi ad un “non so/non saprei”. Esempio di risposta è: “Non lo so” (Intervistato 35).

Nella seconda categoria rientrano le risposte fornite dai 5 (12,5%) intervistati secondo i quali il lavoro ideale non dovrebbe richiedere di fare niente di diverso da quello che già fanno o da quello che è scritto nel contratto. Esempio di risposta è: “Quello che prevede il contratto, niente di più” (Intervistato 28).

La terza categoria, invece, fa riferimento all'utilizzo di abilità e conoscenze personali. Rientrano in questa categoria le risposte di 12 (30%) lavoratori intervistati. Esempio di risposta è: “Di sfruttare al meglio le mie conoscenze” (Intervistato 31).

Infine, secondo 9 (22,5%) degli intervistati, il lavoro ideale dovrebbe chiedere loro di impegnarsi e di essere sempre altamente motivati. Esempio di risposta è: *“Di impegnarmi ogni giorno per dare il meglio di me”* (Intervistato 38).

7 (17,5%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: *“Quello che mi piace.”* (Intervistato 17).

L’analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nella categoria “Non so”. L’analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2(1) = 7,025$, $p = 0,01$. Tale risultato indica che gli intervistati con storie di migrazione hanno maggiori difficoltà nello stabilire cosa il lavoro ideale dovrebbe chiedere loro di fare rispetto ai lavoratori italiani.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 18.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Non so	1	5%	11,1%	8	40%	88,9%	9	22,5%
Niente di diverso	2	10%	40%	3	15%	60%	5	12,5%
Capacità e conoscenze	8	40%	66,7%	4	20%	33,3%	12	30%

Impegno e motivazione	6	30%	66,7%	3	15%	33,3%	9	22,5%
Altro	5	25%	71,4%	2	10%	28,6%	7	17,5%

Tabella 18: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 19.

Le risposte fornite alla domanda “*Quali sue capacità dovrebbe consentirle di utilizzare?*” sono state divise in 5 categorie.

In 14 (35%) hanno fatto riferimento a capacità decisionali, organizzative e gestionali, oltre a quelle di problem solving. Esempio di risposta è: “*Le capacità di gestione e l’organizzazione*” (Intervistato 37).

La seconda categoria, invece, comprende le risposte che parlano di intelligenza e abilità intellettuali. Rientrano in questa categoria, quindi, 6 (15%) risposte. Esempio di risposta è: “*Le abilità intellettuali*” (Intervistato 31).

Degli intervistati, 5 (12,5%) hanno fatto riferimento all’esperienza e alle conoscenze acquisite con lo studio e negli anni di lavoro. Esempio di risposta è: “*L’esperienza che ho accumulato in questi numerosi anni di lavoro*” (Intervistato 4).

In 7 (17,5%) hanno parlato di creatività e abilità pratiche. Esempio di risposta è: “*La creatività principalmente [...]*” (Intervistato 16).

Infine, 10 (25%) intervistati hanno fatto riferimento a capacità relazionali. Esempio di risposta è: “*Abilità relazionali e la capacità di stare con gli altri in modo positivo*” (Intervistato 25).

6 (15%) risposte sono state classificate nella categoria “Altro” in quanto non rientravano in alcuna delle precedenti categorie. Esempio di risposta è: “Non lo so.” (Intervistato 19).

L’analisi del χ^2 non ha riscontrato differenze significative tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione in alcuna delle categorie individuate.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 19.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	f	%G	%C	f	%G	%C	f	%
Capacità decisionali e organizzative	7	35%	50%	7	35%	50%	14	35%
Abilità intellettuali	3	15%	50%	3	15%	50%	6	15%
Esperienza	3	15%	60%	2	10%	40%	5	12,5%
Creatività	4	20%	57,1%	3	15%	42,9%	7	17,5%
Capacità relazionali	5	25%	50%	5	25%	50%	10	25%
Altro	3	15%	50%	3	15%	50%	6	15%

Tabella 19: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 20.

Infine, per la domanda *“Cosa desidera per il suo futuro? Provi a fare un elenco il più lungo possibile dei suoi desideri”* sono state individuate 6 categorie.

In 27 (67,5%) hanno fatto riferimento a desideri di natura economica e inerenti l'ambito lavorativo. Esempio di risposta è: *“Principalmente desidero non avere problemi economici e arrivare ad avere un grande patrimonio”* (Intervistato 3).

In 7 (17,5%), invece, hanno parlato di soddisfazione personale e di dedizione agli hobbies e alle passioni. Esempio di risposta è: *“Avere abbastanza tempo libero per dedicarmi in modo adeguato alle mie passioni”* (Intervistato 12).

La terza categoria fa riferimento ad obiettivi inerenti l'ambito familiare - comprare una casa, costruire una famiglia, avere figli - e comprende le risposte fornite da 23 (57,5%) intervistati. Esempio di risposta è: *“Desidero trovare una compagna per la vita, comprare casa, mettere soldi da parte”* (Intervistato 39).

La quarta categoria comprende le 9 (22,5%) risposte che fanno riferimento alla salute. Esempio di risposta è: *“Vivere tranquillamente e in salute con tutti i miei cari [...]”* (Intervistato 4).

Infine, 2 (5%) degli intervistati ha citato anche obiettivi inerenti la vita sociale. Esempio di risposta è: *“[...] Riuscire a mantenere una vita sociale abbastanza attiva”* (Intervistato 9).

1 (2,5%) risposta è stata classificata nella categoria “Altro” in quanto non rientrava in alcuna delle precedenti categorie. La risposta era la seguente: *“Diventare il nuovo Steve Jobs”* (Intervistato 16).

L'analisi del χ^2 ha riscontrato una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione nella categoria *“Soddisfazione e hobbies”*. L'analisi condotta ha infatti rivelato che $\chi^2(1) = 4,329$,

$p = 0,046$. Tale risultato indica che i lavoratori con cittadinanza italiana tendono a desiderare, per il proprio futuro, la possibilità di dedicarsi ai propri hobbies e di vedersi soddisfatti più degli intervistati con storie di migrazione.

Nelle altre categorie individuate non emergono differenze significative.

I risultati, per ciascuno dei due gruppi, sono riportati nella Tabella 20.

Categorie	Lavoratori con cittadinanza italiana			Lavoratori con storie di migrazione			Totale	
	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%G	%C	<i>f</i>	%
Lavoro e fattori economici	13	65%	48,1%	14	70%	51,9%	27	67,5%
Soddisfazione e hobbies	6	30%	85,7%	1	5%	14,3%	7	17,5%
Ambito familiare	11	55%	47,8%	12	60%	52,2%	23	57,5%
Salute	7	35%	77,8%	2	10%	22,2%	9	22,5%
Vita sociale	2	10%	100%	0	0%	0%	2	5%
Altro	1	5%	100%	0	0%	0%	1	2,5%

Tabella 20: Frequenze e percentuali di risposta della domanda 21.

3.3.2 **Analisi quantitativa**

Per quanto concerne l'analisi preliminare dei dati quantitativi, nella tabella 21 sono riportati i risultati delle analisi correlazionali condotte su tutte le variabili considerate nella ricerca per ciascuno dei due gruppi di lavoratori considerati.

Per quanto riguarda i lavoratori con cittadinanza italiana, dai risultati ottenuti si evince che la soddisfazione per la propria vita professionale correla positivamente e in modo significativo con la soddisfazione per la qualità della propria vita e con la variabile collaboration.

Per quanto riguarda la soddisfazione per la qualità della propria vita, invece, le analisi condotte mettono in evidenza la presenza di una correlazione significativa e positiva con la speranza individuale.

La variabile "concern", invece, ha correlazioni significative e positive con le variabili control, curiosity e confidence, mentre ha una correlazione significativa negativa con la variabile speranza sociale.

Le analisi condotte dimostrano anche la presenza di correlazioni significative e positive della variabile "control" con le variabili curiosity e confidence e di una correlazione negativa con la variabile speranza sociale.

Per quanto riguarda la variabile "curiosity", questa risulta avere una correlazione significativa e positiva con la variabile confidence.

Infine, la variabile "confidence" ha una correlazione significativa e positiva con la variabile speranza individuale, mentre la speranza individuale ha una correlazione significativa e positiva con la speranza sociale.

Per quanto riguarda, invece, il gruppo di lavoratori con storia di migrazione, i risultati delle analisi condotte dimostrano che la soddisfazione per la propria vita professionale ha una correlazione positiva e significativa con la soddisfazione per la qualità della propria vita.

Per la variabile “concern”, invece, si osservano correlazioni significative positive con le variabili curiosity e collaboration.

I risultati delle analisi condotte rispetto alla variabile “curiosity” indicano che questa ha una correlazione significativa e positiva con la variabile collaboration.

Rispetto alla variabile “confidence” i risultati evidenziano la presenza di una correlazione significativa negativa con la variabile percezione di lavoro dignitoso.

Infine, la variabile “collaboration” ha una correlazione significativa e positiva con la speranza sociale.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	,498*	0,086	-0,063	-0,115	-0,265	0,127	0,392	0,187	0,099
2	,507*	1	0,031	-0,157	-0,036	-0,249	0,433	0,3	0,386	0,099
3	-0,107	-0,206	1	0,178	,620**	0,265	,486*	-0,159	0,291	0,351
4	-0,125	-0,091	,707**	1	-0,047	-0,17	0,021	0,127	0,111	0,147
5	0,094	0,072	,603**	,475*	1	0,124	,575**	-0,102	0,236	0,321
6	0,187	0,072	,541*	,529*	,568**	1	0,062	-,507*	0,032	0,107
7	,473*	0,374	-0,21	-0,147	0,14	0,13	1	0,051	0,388	,493*
8	-0,109	-0,297	0,219	0,198	0,277	-0,093	-0,192	1	-0,005	-0,081
9	0,359	,587**	-0,013	0,019	0,333	,481*	0,315	-0,145	1	0,377
10	0,28	0,329	-,474*	-,492*	-0,003	-0,179	0,432	-0,418	,497*	1

Tabella 21. Risultati delle analisi correlazionali (r di Pearson) / *p<.05 **p<.01

LEGENDA

1. Soddisfazione per la propria vita professionale; 2. Soddisfazione per la qualità della propria vita; 3. Concern; 4. Control; 5. Curiosity; 6. Confidence; 7. Collaboration; 8. Percezione di lavoro dignitoso; 9. Speranza individuale; 10. Speranza sociale.

In rosso i risultati dell'analisi correlazionale per il gruppo di lavoratori con cittadinanza italiana, in nero i risultati dell'analisi per il gruppo di lavoratori con storie di migrazione.

3.3.2.1 Differenze tra i due gruppi di lavoratori

In merito al secondo obiettivo della ricerca, al fine di verificare se vi fossero differenze tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione su alcune dimensioni relative alla soddisfazione personale e professionale, all'adattabilità professionale, alla speranza e alla percezione di lavoro dignitoso sono stati condotti una serie di T-test.

Dalle analisi emerge una differenza significativa tra i due gruppi in termini di soddisfazione per la qualità della propria vita, tale per cui $t(38) = -1,767$, $p = 0,043$. Questo risultato indica che i lavoratori con cittadinanza italiana hanno livelli di soddisfazione personale più alti rispetto ai lavoratori con storie di migrazione.

Nella tabella 22, presentata di seguito, vengono mostrate le medie e le deviazioni standard nelle variabili considerate nei due gruppi.

	Lavoratori con cittadinanza italiana		Lavoratori con storie di migrazione	
Variabili	Media	Deviazione standard	Media	Deviazione standard
Soddisfazione per la propria vita professionale	17,25	3,88	17,20	3,87
Soddisfazione per la qualità della propria vita	17,95	4,02	15,65	4,21
Concern	24,65	4,46	24,15	3,99
Control	26,40	3,25	26,70	2,96
Curiosity	22,80	4,31	22,10	4,66
Confidence	26,25	3,24	26,85	1,66
Collaboration	41,90	8,16	42,70	7,71
Percezione di lavoro dignitoso	24,20	3,47	24,50	3,78

Speranza individuale	26,35	5,98	26,35	4,03
Speranza sociale	19,20	5,62	20,35	4,73

Tabella 22. Differenze tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione.

3.3.3 Analisi di regressione

Al fine di verificare il ruolo predittivo dell'adattabilità professionale e della speranza sulla soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici è stata condotta una regressione multipla.

Sulla base dei risultati ottenuti dalle analisi condotte il modello analizzato risulta essere statisticamente significativo ($R^2 = .148$; $p = .05$).

L'analisi di correlazione multipla condotta, i cui risultati sono riportati nella tabella 23, rende chiaro il fatto che la speranza sia in grado di predire significativamente l'outcome considerato.

Predittori	B	Beta	T	p
Adattabilità professionale	.015	.051	.318	.753
Speranza	.177	.364	2.260	.030

Tabella 23. Analisi di regressione multipla.

3.4 Discussione dei risultati

Il lavoro di ricerca svolto si è proposto di mettere a confronto un gruppo di lavoratori con cittadinanza italiana e di lavoratori con storie di migrazione rispetto alle loro idee, conoscenze, opinioni, aspettative sul mondo del lavoro attuale e sulla progettazione del futuro professionale. In particolare, sono state indagate la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita, i loro obiettivi e aspirazioni di vita, le loro opinioni rispetto al mondo del lavoro e le loro conoscenze circa il concetto di giustizia sociale, di lavoro dignitoso e i diritti e le tutele che dovrebbero essere riconosciuti ad ogni lavoratore e, infine, la capacità di perseverare nel conseguimento di obiettivi e la propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare eventuali sfide e ostacoli.

Le analisi qualitative condotte hanno permesso di indagare la percezione degli intervistati rispetto al mondo del lavoro e la loro conoscenza rispetto ai diritti, ma anche di gettare uno sguardo all'esperienza lavorativa passata e attuale e di conoscere i desideri di ciascuno rispetto alla propria vita futura. I risultati ottenuti hanno messo in evidenza una generale tendenza dei lavoratori a descrivere il lavoro in termini di guadagno economico o come fattore in grado di migliorare la propria vita, indipendentemente dall'aver vissuto storie di migrazione o meno.

Una differenza significativa tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione, invece, emerge rispetto alla percezione dell'attuale situazione socio-politica ed economica: mentre i primi si dicono fortemente preoccupati soprattutto per la crisi economica in atto e per le ripercussioni che questa può avere sul mondo del lavoro e sulla vita privata, i lavoratori con storie

di migrazione manifestano alti livelli di indifferenza e non preoccupazione nei suoi confronti. Però, se i lavoratori con storie di migrazione appaiono non interessati alla situazione di crisi socio-politica ed economica in atto, altrettanto non si può dire rispetto al tema dell'uguaglianza e della non discriminazione. Essi, infatti, a differenza dei lavoratori con cittadinanza italiana tendono a descrivere i diritti come strumento per l'eliminazione di ogni tipo di discriminazione o distinzione e come strumento di regolamentazione delle relazioni sociali per una pacifica convivenza.

Durante l'intervista sono state poste alcune domande con lo scopo di valutare il livello di conoscenza rispetto ai diritti, con particolare riferimento a tre specifiche costituzioni e normative. Le risposte fornite mostrano una generale tendenza dei lavoratori intervistati a descrivere la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani come una protezione e una garanzia dei diritti fondamentali degli uomini e la Costituzione italiana come l'insieme di leggi dello Stato italiano che disciplinano i diritti e i doveri dei cittadini. I dati raccolti mettono in evidenza due ulteriori importanti fattori: una diffusa tendenza a dichiararsi d'accordo con i principi e i valori espressi nelle normative considerate - cui fa seguito un alto livello di rammarico per il fatto che raramente queste siano applicate nel modo corretto nella realtà quotidiana, dando vita a situazioni di discriminazione e difficoltà - e un alto livello di impreparazione nei lavoratori con storie di migrazione, la maggior parte dei quali dichiara di non conoscere la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, né la Costituzione italiana o la Carta dei Diritti Universali del Lavoro. Tale risultato appare in armonia con i risultati dello studio di Kosny et al. (2020), che evidenzia l'assenza nei lavoratori con storie di migrazione di una adeguata e

sufficiente consapevolezza rispetto ai propri diritti in ambito lavorativo. Inoltre, quanto ottenuto dalla ricerca sembra confermare l'ipotesi alla base del presente studio che vuole le persone con storie di migrazione meno preparati e competenti nel contesto giuridico, della giustizia sociale e delle normative proprie del contesto lavorativo.

Ai lavoratori è stato chiesto anche di considerare la loro attuale situazione lavorativa: dalle risposte è emerso che il 90% degli intervistati non è pienamente soddisfatto del proprio lavoro, soprattutto a causa di fattori di natura economica e delle condizioni in cui si trovano a lavorare (sono comuni, ad esempio, situazioni di discriminazione, di eccessiva fatica fisica e di scadente organizzazione del servizio). Ulteriori fattori che impediscono il pieno raggiungimento della massima soddisfazione professionale sono le difficoltà, gli ostacoli o le barriere sperimentate nell'attività lavorativa, come ad esempio l'interferenza del lavoro con la vita personale e con il tempo libero o il peso emotivo e psicologico. Le risposte ottenute nel corso dell'intervista, ad esempio, evidenziano come 22 (55%) lavoratori debbano frequentemente – da più volte al mese fino a tutti i giorni – sacrificare il proprio tempo libero per far fronte ad esigenze di lavoro o come 10 (25%) lavoratori abbiano difficoltà nel prendere ore di permesso per occuparsi di questioni personali o familiari. Le analisi condotte in questo contesto hanno messo in evidenza la presenza di una differenza significativa tra i due gruppi di lavoratori: gli intervistati con storie di migrazione sono colpiti più frequentemente rispetto ai lavoratori con cittadinanza italiana dalle difficoltà legate alle condizioni di lavoro. Questo risultato è in linea con quanto sostenuto da Kosny et al. (2020), secondo i quali i lavoratori con storie di

migrazione, per far fronte alle difficoltà quotidiane (ad esempio l'essere vittima di episodi di razzismo e discriminazione, le barriere linguistiche e il non vedersi riconosciuti i titoli di studio ottenuti in patria) e per risparmiare il denaro necessario, accettano di svolgere i cosiddetti "lavori di sopravvivenza", caratterizzati dalla presenza di numerosi fattori di stress e di qualsiasi forma di benefici.

Una ulteriore differenza significativa tra i due gruppi di lavoratori riguarda i fattori necessari per raggiungere il massimo livello di soddisfazione professionale: per gli intervistati con storie di migrazione, più che per quelli con cittadinanza italiana, il raggiungimento di tale livello dipende dalla possibilità di ottenere un contratto regolare e, di conseguenza, maggiori certezze per il futuro.

In seguito l'intervista si è focalizzata sull'immagine di lavoro ideale che lavoratori con cittadinanza italiana e con storie di migrazione hanno e sui loro desideri per il futuro. La maggior parte degli intervistati ha descritto il proprio lavoro ideale come stimolante e soddisfacente, ma anche come poco faticoso e complicato e organizzato in modo tale da garantire tempo libero e orari flessibili così da potersi dedicare a se stessi e alle proprie passioni. Il lavoro ideale deve, però, anche garantire un buono stipendio e serenità e sicurezza per il futuro. Rispetto al proprio ruolo, gli intervistati dichiarano che il lavoro ideale dovrebbe chiedere loro di essere sempre motivati e impegnati, di mettere a disposizione le proprie conoscenze e l'esperienza acquisita negli anni e le capacità decisionali e organizzative, oltre a quelle intellettuali, relazionali e pratiche. Le analisi condotte hanno messo in evidenza una differenza significativa tra i due gruppi di lavoratori: alla domanda che chiedeva loro di indicare cosa il lavoro ideale avrebbe dovuto

loro chiedere di fare, gli intervistati con storie di migrazione hanno maggiori difficoltà nel rispondere rispetto ai lavoratori con cittadinanza italiana.

Alcune delle domande poste nel corso dell'intervista hanno permesso di ottenere informazioni circa l'esperienza passata nel contesto organizzativo del gruppo di lavoratori intervistati. Dalle risposte fornite si è appreso che 19 (47,5%) lavoratori - 11 con cittadinanza italiana e 8 con storie di migrazione - hanno esperienze passate di attività lavorative retribuite, tra le quali compaiono ad esempio servizi di ricezione e di ristorazione, di supporto alle famiglie, di cura della persona. Tali attività hanno avuto durata eterogenea tra gli intervistati: in alcuni casi sono durate per i pochi mesi necessari alla ricerca di un lavoro migliore, mentre in altri sono state portate avanti fino ad un massimo di trenta anni.

Infine, per quanto riguarda il futuro, gli obiettivi, le speranze e gli auspici, la maggior parte degli intervistati ha espresso desideri di natura economica e inerenti l'ambito lavorativo, come ad esempio quello di non avere problemi economici e di arrivare ad avere un grande patrimonio. Ulteriori risposte hanno coinvolto anche l'ambito familiare e della salute, il tempo libero e la possibilità di dedicarsi ai propri hobbies e la propria vita sociale. Anche in questo caso è emersa una differenza significativa tra i due gruppi di lavoratori: i lavoratori con cittadinanza italiana tendono a desiderare, per il proprio futuro, la possibilità di avere abbastanza tempo libero per dedicarsi ai propri hobbies e di vedersi soddisfatti della propria vita con più frequenza rispetto agli intervistati con storie di migrazione. Questo risultato conferma l'ipotesi per cui obiettivi e aspirazioni di

vita cambiano nel corso degli anni e possono essere differenti anche tra persone con storie di migrazione e cittadini italiani (Boccagni, 2017)

L'analisi quantitativa svolta ha permesso di approfondire le opinioni degli intervistati rispetto al contesto organizzativo, le modalità con le quali affrontano i cambiamenti e le transizioni, la soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita e, infine, i loro auspici e speranze per il futuro professionale.

Le analisi t test hanno permesso di individuare eventuali differenze tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione rispetto alle variabili considerate. I risultati indicano la presenza di una differenza significativa tra i due gruppi solo in relazione alla variabile "soddisfazione per la qualità della propria vita": i lavoratori con cittadinanza italiana mostrano livelli di soddisfazione personale più alti rispetto ai lavoratori con storie di migrazione. Il risultato ottenuto risulta essere in linea con la letteratura sul tema (Safi, 2010) e conferma l'ipotesi alla base dello studio condotto, tale per cui le persone con storie di migrazione hanno, in generale, un minore livello di soddisfazione per la vita rispetto ai cittadini autoctoni. Come ha sostenuto Safi (2010), infatti, in Europa le persone con storie di migrazione hanno livelli di soddisfazione per la vita significativamente inferiori rispetto ai nativi.

Sulla base dei risultati ottenuti dalla ricerca si può ipotizzare che tale risultato sia dovuto alla presenza di una correlazione positiva della soddisfazione per la qualità della propria vita con la soddisfazione professionale e la speranza individuale, a loro volta correlate in modo positivo, rispettivamente, con la

collaboration e con la speranza sociale e la confidence. In altre parole, possiamo ipotizzare che i livelli più alti di soddisfazione per la propria vita dei lavoratori con cittadinanza italiana siano dovuti al fatto che essi sperimentano migliori condizioni di lavoro - cui corrisponde una maggiore tendenza a collaborare con gli altri e a dare il proprio contributo in attività e compiti comuni, mostrando attenzione e rispetto per gli altri - e un orientamento positivo verso gli obiettivi personali - cui corrisponde un orientamento positivo verso gli obiettivi della collettività e una forte propensione ad avere fiducia in se stessi nell'affrontare sfide ed ostacoli che si presentano lungo il percorso.

Infine le analisi di regressione multipla condotte hanno permesso di riscontrare che la speranza predice positivamente la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici. Questo risultato potrebbe essere legato al fatto che, indipendentemente dalle condizioni di vita e lavorative vissute - che possono in alcuni casi essere particolarmente difficili - il ritenersi in grado di formulare degli obiettivi per il proprio futuro e di individuare gli step necessari per perseguirli consente di sperimentare livelli più elevati di soddisfazione (Santilli et al., 2013).

3.5 Implicazioni per la pratica

Alla luce dei risultati ottenuti e degli aspetti critici discussi, risulta evidente una differenza tra lavoratori con cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione rispetto alle condizioni di vita e professionali. La principale differenza si manifesta in termini di soddisfazione per la qualità della propria vita: i lavoratori con cittadinanza italiana mostrano livelli di soddisfazione personale più alti

rispetto ai lavoratori con storie di migrazione. Tale risultato mette in evidenza la necessità di progettare e mettere in atto interventi che abbiano lo scopo di incrementare il livello di soddisfazione per la propria vita dei lavoratori con storie di migrazione. Nel farlo potrebbe essere consigliato intervenire sulla soddisfazione professionale, avendo dimostrato la presenza di una correlazione tra questa e la soddisfazione per la qualità della vita personale nei lavoratori con storie di migrazione.

Anche i bassi livelli di conoscenza dei lavoratori con storie di migrazione in ambito giuridico – principalmente rispetto ai propri diritti - dovrebbero essere fattore di interesse per i professionisti del settore. Potrebbero essere apprezzabili interventi volti al superamento delle lacune che essi presentano, con particolare riferimento alla legislazione che regola il mondo del lavoro. Dalla ricerca condotta, infatti, è emersa una generale impreparazione rispetto a quello che viene definito un “lavoro dignitoso” e ai propri diritti in quanto lavoratori, con la conseguenza che molti degli intervistati con storie di migrazione si trovano a svolgere lavori di sopravvivenza in condizioni dannose e nocive per la propria salute fisica e psicologica.

3.6 Limiti e implicazioni future

Il principale limite che può essere riconosciuto alla ricerca svolta riguarda il limitato numero di partecipanti, che rende difficile e inesatta la generalizzazione dei risultati ottenuti alla popolazione. Anche l’eterogeneità del campione, soprattutto rispetto all’età, potrebbe rappresentare un limite: a età molto differenti

corrispondono fasi di vita diverse, che a loro volta implicano conoscenze, idee, valutazioni e necessità diverse. Altrettanto influente potrebbe risultare il numero di anni trascorsi dalla migrazione: come dimostra Boccagni (2017), trascorso un breve periodo di tempo dalla migrazione, le aspirazioni e gli obiettivi alla base dello spostamento si modificano, diventano più umili, ridotti, realistici e focalizzati sulla vita quotidiana.

Un'ulteriore mancanza che può essere attribuita alla ricerca riguarda la zona di residenza dei lavoratori intervistati: la totalità di essi, infatti, abita e lavora in Toscana, dove le condizioni di vita e professionali sono sicuramente differenti rispetto a regioni dell'Italia settentrionale o meridionale.

Infine, il fatto che la ricerca sia stata svolta nei mesi immediatamente successivi allo scoppio del conflitto russo-ucraino e contestualmente alla caduta del Governo Draghi potrebbe aver alterato i risultati, influenzando in particolare i livelli di soddisfazione per la propria vita personale e professionale, gli auspici e le speranze per il futuro e la percezione dell'attuale situazione di crisi socio-politica ed economica.

Sulla base dei limiti individuati, è auspicabile quindi una ricerca che coinvolga un numero più ampio di lavoratori, con età e un numero di anni trascorsi dalla migrazione quanto più omogenei possibile, provenienti dall'intero territorio italiano e che non subiscano un'influenza diretta da parte del contesto in cui sono inseriti. Solo mettendo in atto tali attenzioni, infatti, si è in grado di rendere il confronto tra lavoratori con la cittadinanza italiana e lavoratori con storie di migrazione quanto più accurato e veritiero possibile.

Appendice A

La.R.I.O.S.
Laboratorio di Ricerca ed Intervento
per l'Orientamento alle Scelte

1222-2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

FISPPA
Dipartimento di Filosofia, Sociologia,
Pedagogia e Psicologia Applicata

Grazie per aver deciso di partecipare a questa intervista che si propone di raccogliere il punto di vista di lavoratori e lavoratrici sul mondo del lavoro attuale e sulla progettazione del futuro professionale.

Quanto dirà nel corso di questa intervista è tutelato dal segreto professionale e dalle norme europee che regolano la privacy e la protezione dei dati personali di tutti i cittadini. Tutto sarà considerato riservato e garantiamo sin d'ora l'anonimato.

Le facciamo presente inoltre che, se lo desidera, potremmo predisporre una relazione personalizzata in cui saranno sintetizzati i punti di forza che emergono e che le invieremo ad un indirizzo mail da lei indicato entro circa tre settimane.

Cosa ne dice? Proseguiamo?

(Se sì) Grazie per aver aderito all'iniziativa e per la possibilità di farci avere il suo punto di vista

Nome

Cognome

Età

Genere

Nazionalità

Titolo di studio

Tipo di lavoro

1. A proposito di lavoro, se dovesse spiegare ad un extraterrestre cos'è secondo Lei il lavoro, quale definizione di lavoro proporrebbe? Cosa direbbe?
2. Cosa pensa dei tempi che stiamo vivendo? Cosa La preoccupa maggiormente? Cosa pensa dell'attuale situazione economica?
3. A volte si sente parlare di diritti, diritto ad avere un lavoro dignitoso. Cosa vuole dire "Avere diritto"? Quali sono, secondo lei, i suoi diritti?

Per garantire i diritti a tutte le persone, i paesi democratici prevedono specifiche costituzioni e normative.

4. Conosce la "Dichiarazione Universale dei Diritti Umani"?
 - 4.1. SI → Mi dice qualcosa? Cosa riguarda?
 - 4.2. NO (e dopo la risposta al sì) → L'articolo 23 postula: *"Ogni individuo ha diritto al lavoro, alla libera scelta dell'impiego, a giuste soddisfacenti condizioni di lavoro ed alla protezione contro la disoccupazione. Ogni individuo, senza discriminazione, ha diritto*

ad eguale retribuzione per eguale lavoro". Cosa ne pensa a riguardo?

5. Conosce la nostra Costituzione italiana?

5.1. SI → Mi dice qualcosa? Cosa riguarda?

5.2. NO (e dopo la risposta al sì) → L'articolo 4 della Costituzione dice:
"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, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società". Cosa ne pensa a riguardo?

6. Conosce infine la Carta dei Diritti Universali del Lavoro?

6.1. SI → Mi dice qualcosa? Cosa riguarda?

6.2. NO (e dopo la risposta al sì) → L'art. 3 prevede il Diritto ad un lavoro decente e dignitoso stabilendo che *"Ogni persona ha diritto ad un lavoro decente e dignitoso che si svolga nel rispetto della professionalità e con condizioni di lavoro eque. Il lavoro non deve essere degradante e deve consentire al lavoratore una vita libera e*

dignitosa, l'utilizzazione delle sue capacità professionali e la realizzazione della sua personalità". Cosa ne pensa a riguardo?

Adesso uno sguardo alla sua esperienza passata...

7. In passato, quando era piccolo/giovane quali erano le sue aspirazioni professionali? Cosa desiderava per il suo futuro?

8. Nella sua esperienza passata ha già svolto attività lavorative retribuite?

8.1. SI → Quali? Per quanto tempo?

Adesso ci concentriamo sulla sua esperienza lavorativa attuale...

9. Nel corso di una giornata feriale "tipo", quali attività lavorative (retribuite) svolge e quanto generalmente durano? [Far descrivere quanti giorni lavorativi in una settimana e per quante ore al giorno]

Quali attività lavorative	Per quanto tempo?
_____	_____
_____	_____
_____	_____

[Se la persona fa riferimento a più attività lavorative, concentrarsi su quella associata alla gig economy].

10. Da quanto tempo lavora in questa organizzazione?

11. Quanti giorni alla settimana lavora normalmente con riferimento a questa attività lavorativa?

12. Utilizzando una scala da 1 a 10, quanto è soddisfatto/a di queste attività lavorative (retribuite) che svolge?
 - 12.1. Se la persona indica un punteggio tra 1 e 9 → Per esserne soddisfatto/a al massimo, cosa dovrebbe accadere?

13. Pensando a questa attività lavorativa, con che frequenza le è accaduto di aver lavorato durante il suo tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro?
 - Tutti i giorni
 - Più volte a settimana
 - Più volte al mese
 - Meno spesso
 - Mai

14. Pensando alla attività lavorativa, direbbe che per lei riuscire a prendere una o due ore di permesso durante il suo orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o familiari sia
 - Molto facile
 - Abbastanza facile

- Abbastanza difficile
15. Ha un contratto lavorativo? Quale tra le seguenti si adatta meglio alla sua situazione?
- Sono retribuito/a in base al completamento di progetti o attività
 - Non ho un numero minimo di ore garantito
 - Sono retribuito/a per un numero minimo di ore per un periodo definito, anche se quelle ore non sono prestate
 - Nessuna di queste
16. Ci sono difficoltà, ostacoli, barriere che sperimenta nella sua attività lavorativa?
- 16.1. Se Sì → Quali?
17. Come dovrebbe essere un lavoro per essere per Lei veramente ideale?
18. Cosa Le dovrebbe permettere di ottenere?
19. Cosa Le dovrebbe richiederle di fare?
20. Quali sue capacità dovrebbe consentirle di utilizzare?

Le chiedo infine di pensare al suo futuro...

21. Innanzitutto cosa desidera per il suo futuro? Provi a farne un elenco il più lungo possibile dei suoi desideri.

22. Se dovesse descrivere la sua vita futura... che titolo gli darebbe? Per trovare un titolo può pensare alle sue speranze e alle sue paure per il futuro, a ciò che potrebbe impegnarsi a fare e diventare, ai suoi sogni e a ciò che desidererebbe o a qualsiasi altra cosa che potrebbe venirle in mente.

Appendice B

La.R.I.O.S.
Laboratorio di Ricerca ed Intervento
per l'Orientamento alle Scelte

1222·2022
800
ANNI



UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI PADOVA

FISPPA
Dipartimento di Filosofia, Sociologia,
Pedagogia e Psicologia Applicata

QUESTIONARIO LAVORI E POSTI DI LAVORO

Le leggerò adesso alcune frasi a proposito di alcuni aspetti importanti del lavoro.

Mi dica se e quanto le condivide tenendo presente che:

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

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

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

Le faccio presente che non ci sono risposte giuste o sbagliate; ciò che è importante è il suo modo di pensare e di comportarsi.

ITEM	PUNTEGGIO
1. Non si deve accettare di lavorare in un posto che non garantisce a tutti il diritto di esprimere liberamente le proprie opinioni anche a proposito del lavoro svolto.	
2. Un lavoro, per essere effettivamente un buon lavoro, dovrebbe prima di tutto tutelare il benessere di coloro che lo svolgono.	

3. Si deve accettare di svolgere solo quei lavori che consentono alle persone di migliorare le proprie capacità.	
4. Si deve accettare di lavorare solamente in posti in cui si è accettati per quello che si è (indipendentemente da genere, età, etnia, religione, orientamento politico, etc.).	
5. In un posto di lavoro i sentimenti e le necessità dei lavoratori e delle lavoratrici debbono essere al primo posto e considerati da tutti con rispetto e attenzione.	
6. Non si deve accettare di lavorare in un'azienda che produce oggetti e materiali nocivi per l'ambiente.	
7. Anche in presenza di uno stipendio elevato non si deve accettare di lavorare in un posto in cui non ci si sente trattati con dignità.	
8. Non si deve accettare di svolgere un lavoro se non è garantita un'equa retribuzione.	

QUESTIONARIO CAREER ADAPT-ABILITIES

Di seguito le leggerò delle altre affermazioni che considerano le modalità con le quali le persone affrontano i cambiamenti e le transizioni (da un lavoro ad un

altro; dalla scuola al lavoro). Le chiedo di indicare quanto ritiene di possedere ognuna delle seguenti capacità, tenendo presente che:

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

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

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

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

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

Le ricordo che non ci sono risposte giuste o sbagliate; ciò che è importante è il suo modo di pensare e di comportarsi.

ITEM	PUNTEGGIO
1. Riflettere su come sarà il mio futuro.	
2. Rendermi conto che le scelte che faccio oggi influenzeranno il mio futuro.	
3. Prepararmi per il futuro.	
4. Diventare consapevole delle scelte formative e professionali che devo fare.	
5. Programmare come raggiungere i miei obiettivi.	
6. Preoccuparmi del mio futuro professionale.	
7. Essere perseverante.	
8. Decidere autonomamente.	

9. Assumermi la responsabilità delle mie azioni.	
10. Difendere i miei punti di vista.	
11. Contare su me stesso/a.	
12. Fare ciò che è giusto per me.	
13. Esplorare il mio ambiente di vita.	
14. Cercare opportunità che mi aiutino a crescere come persona.	
15. Conoscere le alternative prima di fare una scelta.	
16. Considerare modi diversi di fare le cose.	
17. Cercare delle risposte agli interrogativi che mi pongo.	
18. Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità.	
19. Essere competente nelle attività che devo fare.	
20. Essere coscienzioso/a e fare le cose bene.	
21. Imparare nuove abilità.	
22. Migliorare le mie abilità.	
23. Superare gli ostacoli.	
24. Risolvere problemi.	

25.	Pensare di meno a me stesso/a.	
26.	Agire in modo benevolo.	
27.	Andare d'accordo con tutti i tipi di persone.	
28.	Cooperare con gli altri in progetti di gruppo.	
29.	Fare la mia parte in un gruppo.	
30.	Fare mediazioni e patti con gli altri.	
31.	Imparare ad essere un buon ascoltatore/una buona ascoltatrice.	
32.	Dare il mio contributo nella comunità in cui vivo.	
33.	Stare bene con gli altri.	
34.	Condividere le mie cose con gli altri.	
35.	Controllare le mie emozioni per il bene del gruppo.	

QUESTIONARIO SODDISFAZIONE PERSONALE E PROFESSIONALE

Di seguito sono riportate affermazioni relative alla soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa e per la propria vita. Per ciascuna di esse le chiedo di indicarmi quanto concorda, tenendo presente che

1 = ***completamente in disaccordo***;

2 = *in disaccordo*;

3 = *né in disaccordo, né d'accordo*;

4 = *d'accordo*;

5 = *completamente d'accordo*.

ITEM	PUNTEGGIO
1. Sono soddisfatto/a di come riesco a gestire vita lavorativa, familiare, personale	
2. Sono soddisfatto/a di come riesco a 'far incontrare' le mie esigenze lavorative con quelle della mia vita personale/familiare	
3. Sono soddisfatto/a delle opportunità che ho di svolgere al meglio il mio lavoro e miei compiti a casa	
4. Sento di avere il tempo di perseguire i miei obiettivi personali e professionali in modo soddisfacente	
5. Sono soddisfatto/a del modo in cui divido il mio tempo tra lavoro e vita personale	
6. Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita	
7. Le condizioni della mia vita sono eccellenti	
8. Sono soddisfatto/a della mia vita	
9. Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita	

10. Se io potessi rivivere la mia vita, non cambierei quasi nulla	
---	--

QUESTIONARIO SPERANZA DEGLI ADULTI

Le leggerò infine alcune affermazioni riguardanti auspici e speranze che più frequentemente hanno indicato persone che, come lei, si sono trovate impegnate a riflettere sul futuro professionale. Per ciascuna le chiedo di indicare se riguardano anche il suo attuale modo di pensare al futuro. Nel fornire le sue risposte tenga presente che:

1 sta per '**Non la penso per nulla così**'

5 sta per '**La penso così molto spesso**'

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

ITEM	PUNTEGGIO
1. Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene.	
2. Alla fine so che otterrò ciò che desidero.	
3. In futuro riuscirò a fare ciò che oggi non riesco a fare.	
4. 4. Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me.	

5. In futuro lavorerò con persone che mi stimeranno molto.	
6. In futuro sarò impegnato/a in progetti molto importanti.	
7. So che un giorno vedrò realizzati i miei desideri.	
8. Se ci si impegnerà insieme sarà possibile rispettare l'ambiente e la natura.	
9. In futuro sarò impegnata insieme ad altri in progetti importanti per il benessere di tutte le persone e della società.	
10. In futuro, lavorando insieme, faremo ciò che oggi ci sembra difficile, in termini di rispetto umano e ambientale.	
11. Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre.	
12. In futuro il rispetto dei diritti umani e l'uguaglianza tra le persone miglioreranno.	
13. Sono convinta/o che in futuro diminuiranno le disuguaglianze e le discriminazioni.	

Come le anticipavo, se lo desidera ha la possibilità di ricevere via e-mail una relazione personalizzata in cui saranno sintetizzati i punti di forza che emergono.

BIBLIOGRAFIA

- Ambrosetti, E., & Papparuso, A. (2020). What are the main factors associated with immigrants' subjective well-being in Italy? Evidence from self-reported life satisfaction. *International Migration*, 59(4), 221-237. doi: 10.1111/imig.12780.
- Angelini, V., Casi, L., & Corazzini, L. (2015). Life satisfaction of immigrants: Does cultural assimilation matter? *Journal of Population Economics*, 28, 817-844. doi: 10.1007/s00148-015-0552-1
- Arpino, B., & de Valk, H. (2018). Comparing life satisfaction of immigrants and natives across Europe: The role of social contacts. *Social Indicators Research*, 137, 1163-1184. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1629-x>.
- Bak-Klimek, A., Karatzias, T., Elliott, L., & Maclean, R. (2015). The determinants of well-being among international economic immigrants: A systematic literature review and meta-analysis. *Applied Research in Quality of Life*, 10(1), 161-188. doi: 10.1007/s11482-013-9297-8.
- Barbiano di Belgiojoso, E., Cela, E., & Rimoldi, S. M. L. (2020). The effect of migration experiences on well being among ageing migrants in Italy. *Social Indicators Research*. doi: <https://doi.org/10.1007/s11205-020-02335-6>.

Barrera M. Jr., Sandler, I. N., & Ramsay, T. B. (1981). Preliminary development of a scale of social support: Studies on college students. *American Journal of Community Psychology*, 9(4), 435-447. doi: 447.10.1007/BF00918174.

Barrera M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413–445. doi: 10.1007/BF00922627

Bartram, D. (2013). Happiness and 'economic migration': A comparison of eastern european migrants and stayers. *Migration studies*, 1(2), 156-175. doi: 0.1093/migration/mnt006.

Boccagni, P. (2017). Aspiration and the subjective future of migration: Comparing views and desires of the “time ahead” through the narratives of immigrant domestic workers. *Comparative Migration Studies*, 5(4), 1-18. doi: 10.1186/s40878-016-0047-6.

Boyle, M. (2014). Occupational performance and self-determination: The role of the occupational therapist as volunteer in two mountain communities. *Australian Occupational Therapy Journal*, 61, 6-12. doi: 10.1111/1440-1630.12104.

Cohen, S. (2004). Social relationship and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.59.8.676>.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386-400. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.386

D'Istanto, F., Fouskas, P., & Verde, M. (2016). Determinants of well-being among legal and illegal immigrants: Evidence from south Italy. *Social Indicators Research, 126*, 1109-1141. doi: 10.1007/s11205-015-0924-7

Doerschler, P. (2006). Push-pull factors and immigrant political integration in Germany. *Social Science Quarterly, 87*(5), 1100-1116

Franke, M. F. N. (2022). Refugees' loss of self-determination in UNHCR operations through the gaining of identity in blockchain technology. *Politics, Groups, and Identities, 10*(1), 21-40. doi: 10.1080/21565503.2020.1748069.

Freeman, G. P. (1995). Modes of immigration politics in liberal democratic states. *The International Migration Review, 29*(4), 881-902.

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

Heizmann, B., & Böhnke, P. (2019). Immigrant life satisfaction in Europe: The role of social and symbolic boundaries. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(7), 1027-1050. doi: 10.1080/1369183X.2018.1438252

Hendriks, M. (2015). The happiness of international migrants: A review of research findings. *Migration Studies*, 3(3), 343–369. doi:10.1093/migration/mnu053.

Hendriks, M., & Bartram, D. (2018). Bringing happiness into the study of migration and its consequences: What, why, and how? *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 17(3), 279-298. doi: 10.1080/15562948.2018.1458169.

* Hernández-Plaza, S. (2003). *La otra cara de la inmigración. Necesidades y sistemas de apoyo social*. Almería, España: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería.

Fondazione Iniziative e Studi sulla Multietnicità [ISMU]. (2022, February). *XXVII Rapporto ISMU sulle migrazioni 2021*. [https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/#:~:text=Fondazione%20ISMU%20stima%20che%20al,2020%20\(%2D2%2C8%25\)](https://www.ismu.org/xxvii-rapporto-sulle-migrazioni-2021-comunicato-stampa-11-2-2022/#:~:text=Fondazione%20ISMU%20stima%20che%20al,2020%20(%2D2%2C8%25).).

ISTAT. (2021). Noi Italia 2020. Popolazione e società. Stranieri. <https://noi-italia.istat.it/pagina.php?L=0&categoria=4&dove=ITALIA#:~:text=sguardo%2>

Od'insieme-

.Al%201%C2%B0%20gennaio%202020%20risiedono%20in%20Italia%20circa%205,unit%C3%A0%20(%2B0%2C9%25).

ISTAT. (n.d.) Permessi di soggiorno per motivo della presenza e sesso al 1° gennaio. Anni 1992-2006.

https://demo.istat.it/altridati/permessi/serie/tab_1.pdf.

Jost, J. T., & Kay, A. (2010). Social justice: History, theory and research. In S. T. Fiske, D. T. Gilbert, & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 1122–1165). John Wiley & Sons, Inc. doi: 0.1002/9780470561119.socpsy002030

Kirmanoglu, H., & Baslevent, C. (2014). Life satisfaction of ethnic minority members: An examination of interactions with immigration, discrimination, and citizenship. *Social Indicators Research*, 116, 173-184. doi: 10.1007/s11205-013-0276-0.

Kogan, I., Shen, J., & Siegert, M. (2018). What makes a satisfied immigrant? Host-country characteristics and immigrants' life satisfaction in eighteen European countries. *Journal of Happiness Studies*, 19, 1783-1809. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9896-4>.

Kosny, A., Yanar, B., Begum, M., Al-khooly, D., Premji, S., Lay, M. A., & Smith, P. M. (2020). Safe employment integration of recent immigrants and refugees. *Journal of International Migration and Integration*, 21, 807-827. doi: <https://doi.org/10.1007/s12134-019-00685-w>.

* Kruglanski, A. W. (1996). Goals as knowledge structures. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behaviour* (pp. 599–618). New York: Guilford Press.

Lay, A. M., Saunders, R., Lifshen, M., Breslin, C., LaMontagne, A., Tompa, E., & Smith, P. M. (2016). Individual, occupational, and workplace correlates of occupational health and safety vulnerability in a sample of Canadian workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 59(2), 119–128.

Lay, A. M., Saunders, R., Lifshen, M., Breslin, F. C., LaMontagne, A., Tompa, E., & Smith, P. M. (2017). The relation between occupational health and safety vulnerability and workplace injury. *Safety Science*, 94, 83-93. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.ssci.2016.12.021>

Lay, A. M., Kosny, A., Aery, A., Flecker, K., & Smith, P. M. (2018). The occupational health and safety vulnerability of recent immigrants accessing settlement services. *Canadian Journal of Public Health*, 109, 303-311. doi: <https://doi.org/10.17269/s41997-018-0063-4>

- McVay, K. (2012). Self-determination in new contexts: The self-determination of refugees and forced migrants in international law. *Merkourias*, 28(75), 36-52.
- Paloma, V., García-Ramírez, M., & Camacho, C. (2014). Well-being and social justice among Moroccan migrants in southern Spain. *American Journal of Community Psychology*, 54, 1-11. doi: 10.1007/s10464-014-9663-1
- Prilleltensky, I. (2008). Migrant well-being is a multilevel, dynamic, value dependent phenomenon. *American Journal of Community Psychol*, 42, 359-364. doi: 10.1007/s10464-008-9196-6
- Prilleltensky, I. (2012). Wellness as fairness. *American Journal of Community Psychology*, 49, 1–21.
- Paparusso, A. (2019). Studying immigrant integration through self-reported life satisfaction in the country of residence. *Applied Research Quality Life*, 14, 479-505. doi: <https://doi.org/10.1007/s11482-018-9624-1>
- Parkins, N. C. (2010). Push and pull factors of migration. *American Review of Political Economy*, 8 (2), 6-24.
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. doi: <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>.

- Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: A literature review. *International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, 1(2), 25-32.
- Rashid, R., Gregory, D., Kazemipur, A., & Scruby, L. (2013). Immigration journey: A holistic exploration of pre- and post-migration life. *International Journal of Migration, Health and Social Care*, 9(4), 189-202. doi:10.1108/IJMHS-07-2013-0018.
- Ryan, R. (2009). Self-determination theory and wellbeing. *Wellbeing in Developing Countries Research Review*, 1, 1-2.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist Association*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Safi, M. (2010). Immigrants' life satisfaction in Europe: Between assimilation and discrimination. *European Sociological Review*, 26(2), 159-176. doi:10.1093/esr/jcp013.
- Sand, G., & Gruber, S. (2018). Differences in subjective well-being between older migrants and natives in Europe. *Journal of Immigrant Minority Health*, 20, 83-90. doi: 10.1007/s10903-016-0537-5.

- Siedlecki, K. L., Salthouse, T. A., Oishi, S., & Jeswani, S. (2014). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social Indicator Research, 117*(2), 561-576. doi: 10.1007/s11205-013-0361-4.
- Smith, P., Saunders, R., Lifshen, M., Black, O., Lay, M., Breslin, C., et al. (2015). The development of a conceptual model and self-reported measure of occupational health and safety vulnerability. *Accident Analysis Prevention, 82*, 234-243. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.aap.2015.06.004>.
- Toth-Bos, A., Wisse, B., & Farago, K. (2019). Goal pursuit during the three stages of the migration process. *International Journal of Intercultural Relations, 73*, 25-42. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.07.008>
- Tyler, T. R. (2003). Social Justice. In R. Brown & L. Gaertner (Eds.), *Blackwell handbook of social psychology: Intergroup processes* (pp. 344-364). Blackwell Publishers Ltd. doi: 10.1002/9780470693421
- Veenhoven, R. (1966). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds), *A comparative study of satisfaction with life in Europe* (pp. 11-48). Budapest: Eotvos University Press.
- Zhang, D. (2005). Parent practices in facilitating self-determination skills: The influences of culture, socioeconomic status, and children's special education

status. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities*, 30(3), 154-162.

Zimmermann, J., Schubert, K., Bruder, M., & Hagemeyer, B. (2017). Why go the extra mile? A longitudinal study on sojourn goals and their impact on sojourners' adaptation. *International Journal of Psychology*, 52(6), 425-435. doi:0.1002/ijop.12240.

* Opere non direttamente consultate

SITOGRAFIA

Self-determination. (n.d.). *Collins COBUILD Advanced Learner's Dictionary*.

Consultato Aprile 2022.

<https://www.collinsdictionary.com/it/dizionario/inglese/self-determination>

Self-advocacy. (n.d.). *Collins English Dictionary*. Consultato Aprile 2022.

<https://www.collinsdictionary.com/it/dizionario/inglese/self-advocacy>

Commissione europea. (2022). Statistiche sulla migrazione verso l'Europa.

Ultimo accesso: 16 Aprile 2022. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/promoting-our-european-way-life/statistics-migration-europe_it#cifre-complesive-sullimmigrazione-nella-societ-europea