



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e  
Psicologia Applicata

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

*Tesi di laurea Magistrale*

## **L'orientamento inclusivo e sostenibile: uno studio di ricerca con adolescenti italiani**

Inclusive and sustainable guidance:  
a research study with italian teenagers

***Relatrice:***  
**Prof.ssa Ilaria Di Maggio**

***Laureando/a: Klaus Pagni***  
***Matricola: 2023754***

Anno Accademico 2021/2022

# Indice

Introduzione.....	4
Capitolo 1 .....	6
Le origini dell'orientamento.....	6
1.1 Cosa significa "orientamento" .....	6
1.2 Il primo "Centro per l'impiego" della storia .....	8
1.3 La psicotecnica: l'inizio del matching e profiling .....	10
1.4 I "tempi d'oro" dell'orientamento: dagli anni '60 agli anni '80 ....	12
1.5 La Social Cognitive Career Theory .....	18
1.6 (In)Decision Making: i modelli della scelta .....	22
1.7 La nuova progettazione professionale: il Life Design .....	28
1.7.1 Cos'è il Life Design .....	28
1.7.2 La Career Adaptability .....	32
1.7.3 La prospettiva temporale .....	38
1.7.4 La resilienza .....	41
Capitolo 2 .....	45
Le sfide dell'orientamento .....	45
2.1 Introduzione .....	45
2.2 La globalizzazione neoliberista.....	47
2.3 <i>Wicked problems</i> .....	54
2.4 Precarizzazione e robotizzazione del lavoro .....	57
2.5 La missione dell'orientamento oggi.....	64
2.5.1 <i>La sostenibilità e l'inclusione</i> .....	64
2.5.2 <i>Lo sviluppo di una coscienza critica</i> .....	68
Capitolo 3 .....	72
Uno studio di ricerca .....	72
3.1 Introduzione e ipotesi di ricerca .....	72
3.2 Metodo.....	74
3.2.1 <i>Partecipanti</i> .....	74

3.2.2 <i>Materiali</i> .....	75
3.2.3 <i>Procedura</i> .....	89
3.3. Risultati .....	91
3.3.1 <i>Analisi preliminari</i> .....	91
3.3.2 <i>Analisi della varianza</i> .....	96
3.3.3 <i>Analisi di regressione</i> .....	101
3.4 Conclusioni .....	103
3.4.1 <i>Obiettivi dello studio</i> .....	103
3.4.2 <i>Implicazioni in ottica d'intervento</i> .....	106
3.4.3 <i>Limiti e prospettive future</i> .....	106
Bibliografia.....	108

# Introduzione

Stiamo per addentrarci in un viaggio lungo e pieno di speranza: un viaggio, che vede come protagonista l'orientamento, passato, presente e (ci auguriamo...) futuro.

Cercheremo di comprendere a pieno le dinamiche che hanno accompagnato l'evoluzione del concetto di "orientamento" dagli inizi del Novecento sino ad oggi: come siamo passati da una semplice ottica di *matching* e *profiling*, della persona giusta al posto giusto, fino ad una proattiva, basata sulle proprie aspirazioni, desideri, e vocazioni. Una prospettiva che integra le varie problematiche e sfide sociali, culturali e ambientali che l'umanità si sta trovando a fronteggiare, prime tra le quali le troviamo negli obiettivi dell'ONU dell'Agenda 2030, formulati nelle ultime disposizioni delle Nazioni Unite nel 2015. L'obiettivo finale è quello di distaccarsi da una prospettiva meramente individualistica, centrata sul soggetto indipendentemente dalla società, dalla cultura e dalle persone che lo circondano, sul concetto del *self-made man*, di stampo prettamente neoliberista, spostandoci verso una visione più ampia, più sostenibile ed inclusiva, che pone al centro dell'attenzione la collaborazione ed il benessere di tutti, piuttosto che la sfrenata e deregolamentata competizione continua.

Per fare questo, il presente elaborato si impegna a cogliere la complessità della realtà e delle sue vicissitudini a 360°, mantenendo e preservando la sua obiettività per non sfociare in riduzionismi semplicistici che arrecherebbero ulteriori danni ad uno scenario già di per sé non troppo roseo.

Osserveremo da vicino sia le sfide a cui l'orientamento dovrà far fronte oggi, ma anche alle risorse a nostra disposizione per prevenire, anticipare problematiche future ed

impegnarsi nella lotta alle diseguaglianze sociali, alla ricerca delle pari opportunità professionali, alla discriminazione e la precarizzazione del lavoro.

Infine, presenteremo e analizzeremo uno studio di ricerca condotto su 166 adolescenti italiani con l'obiettivo di indagare l'incidenza di una serie di risorse psicologiche come la Career Adaptability, la speranza, la capacità di progettare il proprio futuro (e molte altre ancora) sulla qualità della vita dei ragazzi e delle ragazze di terza e quarta superiore di alcune scuole di Padova.

# Capitolo 1

## Le origini dell'orientamento

### 1.1 Cosa significa “orientamento”

Prima di addentrarci in questo viaggio, è doveroso fare una riflessione preliminare sul concetto di orientamento e della progettazione professionale. Orientarsi, dal greco *oriens*, significa “volgersi a Oriente”, come atto di presa di consapevolezza della posizione nella quale ci si trova (presente), quella dalla quale si è arrivati (passato) ed infine della direzione verso la quale si vuole andare (futuro), attraverso il punto di riferimento del Sole che sorge. Quindi potremmo tranquillamente porre al centro di questo elaborato la parola “consapevolezza”, come obiettivo cardine dell'orientamento e della progettazione professionale. Nel Congresso UNESCO di Bratislava del 1970 si riportava la seguente definizione:

“Orientare significa porre l'individuo nella condizione di prendere coscienza di sé, di progredire per l'adeguamento dei suoi studi e della sua professione rispetto alle mutevoli esigenze della vita con il duplice obiettivo di contribuire al progresso della società e raggiungere il pieno sviluppo della persona”.

A questa definizione, però, aggiungeremo una declinazione maggiormente operativa, sostenibile ed orientata all'inclusività: una declinazione che porti con sé una nuova strada da percorrere in risposta alle problematiche dell'età contemporanea, chiaramente diverse da quelle degli anni '70.

Santilli & Ferrari (2017) svolgono una riflessione in proposito ai quesiti futuri rispetto ai quali l'orientamento sarà chiamato a rispondere:

“Negli ultimi decenni l'azione congiunta del progresso scientifico e tecnologico (soprattutto informatica, nanotecnologie, biotecnologie, fibre ottiche, satelliti), dello sviluppo organizzativo, della globalizzazione, dei mass media e della scolarizzazione diffusa ha prodotto una società che secondo alcuni autori potrebbe essere chiamata postindustriale, o società dell' “intelligenza collettiva”, con un'intelligenza distribuita ovunque, che dovrebbe essere continuamente valorizzata, coordinata in tempo reale, non più centrata sulla produzione in serie di beni materiali, ma sulla produzione di beni immateriali: servizi, informazioni, simboli, valori. Il futuro, come abbiamo più volte detto in diversi contesti, non è più quello di una volta”, le traiettorie non sono più lineari... Il lavoro del futuro sarà molto diverso, quantitativamente e qualitativamente. Cambiano le prospettive del lavoro, i ruoli e soprattutto le competenze. Ci sarà lavoro per tutti? Quali caratteristiche avrà il lavoro del futuro?”.

Comprendiamo in modo lampante che professionisti dell'orientamento al giorno d'oggi dovranno affrontare nuove sfide rispetto al passato. Ci mancano, quindi, delle linee guida da rispettare, una missione che vada oltre la sola azione di “abbinare tra loro le persone e i posti di lavoro disponibili” (Soresi & Nota, 2020), come scopriremo dalle tipologie di orientamento che hanno caratterizzato i primi del Novecento.

Abbiamo bisogno di un orientamento che si concentri ed agisca “su tre fronti:

1. Il fronte della scelta e dell'autodeterminazione di persone e gruppi, soprattutto se vulnerabili ed a rischio di emarginazione: un orientamento che sia dunque strumento di aiuto, di supporto e di counseling;

2. Il fronte della promozione di visioni del lavoro e dello sviluppo che siano condivisibili da tutti gli attori coinvolti, cioè rispettose della qualità della vita delle persone e dei loro contesti di vita: un orientamento quindi che sia strumento di affermazione di uno sviluppo sostenibile;
3. Il fronte della lotta alle diseguaglianze che promettono il diritto all'autodeterminazione e alla partecipazione sociale: un orientamento cioè che agisca in qualità di strumento di giustizia, anche stimolando forme di attivismo sociale” (Soresi & Nota, 2020).

Fatta questa doverosa premessa, possiamo adesso cercare di capire da dove ha avuto origine l'orientamento, chi sono i primi esponenti che ci hanno aperto la strada e dato una direzione che abbiamo percorso fino ad arrivare ad oggi e vedere cosa è giusto tenere nella nostra “cassetta degli attrezzi” e cosa invece non ci è più di alcun aiuto.

## **1.2 Il primo “Centro per l'impiego” della storia**

Siamo negli Stati Uniti dei primi del Novecento, un periodo caratterizzato da una grande prosperità sia sul piano sociale, sia sul piano economico. Il settore automobilistico esplose, trainando con sé a catena anche al settore industriale per la lavorazione dei metalli e dei prodotti plastici (per la realizzazione degli pneumatici). Le aziende spalancarono le loro porte all'elevatissima domanda di lavoro, sposando a pieno le loro richieste di manodopera non troppo “qualificata”. Il boom degli Stati Uniti dette inizio, così, ad una fase storica fortemente caratterizzata da grandi flussi migratori, attirando paesi meno industrializzati (tra cui anche l'Italia) promettendo speranza e prosperità, con lavoro ed opportunità per tutti. Nasce così la necessità di un



sistema che permetta alle persone di essere indirizzate o assistite durante il loro percorso di inserimento lavorativo, che vengano messi “al posto giusto”, ed è proprio in questo modo che l’orientamento ha mosso i suoi primi passi. Grazie a Frank Parsons, un ingegnere americano considerato attualmente il padre dell’orientamento, venne aperto a Boston il Vocational Bureau, “che può essere considerato il primo *centro per l’impiego della storia*, con il primo *servizio di orientamento*, che si proponeva, essenzialmente, di abbinare tra loro le persone e i posti di lavoro disponibili” (Soresi & Nota, 2020). “Per Parsons, il metodo scientifico dell’orientamento è semplice: collegare con un ragionamento corretto le proprietà degli individui a quelle delle occupazioni. Si è notato che questo modo di porre la questione dell’orientamento è adeguata al sistema professionale del lavoro. Il postulato fondamentale è che vi sono professioni ben circoscritte, le cui esigenze - che possono essere chiaramente descritte - possono essere messe in relazione con caratteristiche stabili degli individui. La questione scientifica essenziale è quella di determinare la natura del legame o dei legami tra individui e professioni (Guichard, 2000). Le metodologie utilizzate da Parsons per capire quale posizione fosse la più adatta per il candidato in questione erano svariate: un’intervista di approfondimento, cercando di ottenere un’autodescrizione della persona, avvalendosi talvolta di diversi questionari o test maggiormente specifici su quelle che erano le caratteristiche di interesse dell’epoca: i tempi di reazione, la velocità di esecuzione di un compito, la velocità di apprendimento, l’attenzione. Questa metodologia di selezione del personale maggiormente qualificato per le posizioni in questione ebbe un forte successo: ciò spinse gli studiosi dell’epoca alla creazione di nuovi strumenti psicoattitudinali, rinforzando, così, l’idea di una connessione tra alcuni tratti stabili degli individui e le

varie occupazioni.

### **1.3 La psicotecnica: l'inizio del matching e profiling**

“Il primo ad utilizzare il termine *psicotecnica* fu Theodor Gustav Fechner (1801-1887), definendo le tecniche utilizzate nella ricerca psicofisica” (Noccioli, 2019), ma queste, ovviamente, col tempo sono aumentate in modo esponenziale, fornendo un’intera gamma di strumenti utilizzati nell’orientamento al lavoro, attraverso il sistema del *matching* e *profiling*. L’obiettivo di questa metodologia è, appunto, quello di creare un profilo individuale (*profiling*) del soggetto che riassume le sue caratteristiche esaminate (ed i relativi punteggi) e che permetta di classificarlo in un sistema strutturato, di modo che possa poi essere comparato con altri soggetti (ad esempio per la selezione del candidato migliore) oppure direttamente con le caratteristiche delle professioni, per ottenere il cosiddetto *matching*, ovvero la reciproca soddisfazione dei requisiti richiesti tra le due parti in questione. I vantaggi di questa metodologia sono ovviamente la velocizzazione della scelta e “sistemazione” dei candidati, la riduzione della complessità della valutazione individuale, ancorandola alle caratteristiche richieste e stabilite per la posizione in questione, la riduzione dei costi del personale (visto che spesso tali metodologie venivano applicate mediante l’utilizzo di test o questionari) e la possibilità di poter confrontare i candidati tra loro. Questi strumenti psicoattitudinali (molti dei quali vengono utilizzati tutt’ora), potevano andar bene per i primi decenni del Novecento, ma presentano senz’altro anche diverse criticità se utilizzati in modo improprio e nella nostra società attuale: “i modelli teorici

dell'orientamento che si ancoravano al *matching paradigm* [...] si stanno dimostrando deboli, riduttivi e semplicistici e certamente non più in grado di leggere esaustivamente la complessità, la globalità e la precarietà che stanno caratterizzando, in particolare, il mondo del lavoro e della formazione dei Paesi occidentali. In effetti, invece di parlare di adattamento persona-ambiente, in modo sempre più insistente, si sta affermando che è importante considerare la flessibilità, l'*adaptability* e l'apprendimento durante tutto il corso della vita dal momento che, molto probabilmente, le persone dovranno attrezzarsi per affrontare diversi momenti di transizione scuola-lavoro e lavoro-lavoro” (Soresi, et al., 2012). Tornando ai nostri primi anni del Novecento, precisamente nel 1917, gli Stati Uniti si trovano davanti ad una grande problematica, alla quale troveranno risposta attraverso la psicotecnica. Per combattere contro l'esercito tedesco, hanno bisogno di selezionare una grande quantità di soldati da arruolare nelle American Expeditionary Forces (AEF): venne commissionato all'American Psychological Association il compito di creare un test finalizzato a selezionare 1 milione e 750 mila uomini. Nacquero così, i famosissimi *Army Alpha* (da sottoporre ai soldati che fossero in grado di comprendere e leggere l'inglese) e *Army Beta* (un test *culture free*, ovvero comprensibile e somministrabile anche a persone di culture diverse), due test finalizzati a valutare le prestazioni cognitive dei soldati. Fu così che dopo la Prima Guerra Mondiale, i test entrarono prepotentemente nei vari macrosettori della civiltà: nel mondo del lavoro, nella formazione, nell'educazione e nella salute. Al termine della Seconda Guerra Mondiale si registra un forte aumento delle condizioni di vita delle persone, che le portò in una condizione di maggiore longevità, aumentando significativamente la richiesta servizi sociali e di *welfare*. “In particolare, di interventi statali per ridurre la disoccupazione, aumentare i salari e stimolare la domanda di beni

da parte dei consumatori, al fine di garantire una crescita economica continua e benessere sociale, dando vita, in tal modo, a una sorta di compromesso di classe tra capitale e lavoro” (Soresi & Nota, 2020). “Per quanto riguarda la scuola e i servizi di orientamento, che cominciavano ad affiancare la formazione tecnica e professionale, vennero loro riconosciute due importanti finalità: favorire l’ascesa sociale delle classi meno abbienti e preparare una forza lavoro qualificata” (Soresi & Nota, 2020). È in questo modo che l’orientamento inizia a farsi carico di tutta una serie di problematiche sociali dell’epoca (alcune di esse ancora molto attuali) per promuovere il benessere sociale e collettivo, favorendo specialmente le classi meno agiate attraverso di interventi orientati all’inclusione socioeconomica.

#### **1.4 I “tempi d’oro” dell’orientamento: dagli anni ’60 agli anni ‘80**

La prosperità continua, “dopo il *boom* il territorio nazionale cambia volto, i contadini emigrano per accedere al mercato del lavoro salariato, le industrie sostituiscono i campi, l’urbe divora le campagne, le abitudini si omologano e si massificano” (Di Pasquale, 2009): “cresce l’attenzione alle istanze individuali e alla realizzazione professionale, mentre il concetto di carriera entra nelle riflessioni sulle scelte occupazionali” (Soresi & Nota, 2020). Gli interessi delle persone iniziano a farsi sempre maggiormente strutturati, aumentano l’ambizione e la ricerca di soddisfazione professionale, sia da parte dei lavoratori - poiché con il miglioramento generale del tenore di vita, le persone non si accontentano soltanto di avere un lavoro, ma si sposta l’attenzione sulla gratificazione che ne deriva – sia da parte delle aziende, che dopo aver riscontrato che quando si una persona svolge un lavoro che la soddisfa, aumenta

anche la produttività (Halkos & Bousinakis, 2010). Entriamo, così, nei cosiddetti “tempi d’oro” dell’orientamento, dove si diffonde il pensiero dei tre pionieri dell’orientamento in tutto l’Occidente: Frank Parsons, nonché il “padre dell’orientamento”, che abbiamo già citato precedentemente; John Holland, con la sua teoria delle personalità professionali negli ambienti lavorativi ed il modello *RIASEC*; ed infine Donald Super, forte sostenitore dell’importanza di mettere in relazione il lavoro con gli altri ruoli ricoperti nel corso della propria vita. Facciamo un passo alla volta: nella prospettiva di John Holland, “gli interessi professionali costituiscono un aspetto importante della personalità [di una persona]. Interessi e personalità vengono, quindi, considerati costrutti altamente interrelati, anche se non perfettamente sovrapponibili. In pratica, l’intento di Holland era sottolineare la centralità del lavoro nella vita degli individui, esaminando la stretta relazione in essi esistente tra gli aspetti legati alla professione e il concetto di sé. Per Holland, quindi, la scelta di un’occupazione è un atto che riflette la motivazione della persona, le conoscenze, la personalità e le abilità. Le occupazioni rappresentano una scelta di vita, un ambiente piuttosto che una collezione di competenze e funzioni lavorative isolate” (Di Fabio, 2009). Quindi, per prima cosa, Holland ha suddiviso e classificato le sei tipologie di personalità professionali in cui si divide la maggioranza le persone. Queste sono rispettivamente: *realistico* (R), *investigativo* (I), *artistico* (A), *sociale* (S), *intraprendente* (E) e *convenzionale* (C). Queste sei classi di personalità professionali presentano ognuna dei tratti e delle caratteristiche specifiche. Alla persona che svolgerà il questionario di Holland verrà assegnato un codice di tre lettere che rispecchia la sua personalità professionale e “lo strumento utilizzato per sviluppare [tale codice] è il *Vocational Preference Inventory*. L’uso di questo strumento fornisce

un'interpretazione psicologica della motivazione di tale classificazione, in quanto le scale utilizzate valutano i principali costrutti della teoria della scelta vocazionale e della personalità" (Holland, 1966). Detto ciò, è bene sottolineare che anche i contesti lavorativi verranno sottoposti a tale classificazione, ottenendo un codice a loro volta che potrà poi essere confrontato con quello della persona e valutarne la congruenza – la misura di adattamento tra la persona e l'ambiente – la coerenza – nonché la coerenza interna del proprio codice/codice dell'ambiente lavorativo – la differenziazione – ovvero quanto l'interesse di una persona è specifico di un certo ambito e non di altri – ed infine l'identità – intesa come la chiarezza di chi si è e dei propri scopi ed interessi. Va da sé che questo approccio porta con sé un numero di criticità non trascurabile: in primis, troviamo la difficoltà di rendere classificare sia persone che contesti organizzativi con codici di tre lettere, che per quanto siano accurati, portano soltanto ad un numero massimo di 720 combinazioni possibili – un po' poche rispetto alle caratteristiche che un contesto lavorativo potrebbe contenere in sé – rischiando così di avere molti contesti simili, ma con dinamiche interne completamente differenti, che andranno – per forza di cose – ad incidere sul *fit* (nonché l'adattamento) persona-ambiente. Lo stesso discorso vale per le persone: moltissime persone si troveranno ad essere identificate con lo stesso codice pur avendo *background* e vissuti individuali completamente diversi, che le porteranno ad intraprendere (o preferire) strade completamente differenti anche presentando una personalità apparentemente "simile". In terza battuta, troviamo il fatto che, questa teoria, non tra le più recenti, corrisponde ancora alla modalità di orientamento secondo il *matching paradigm*, ovvero dell'abbinamento tra individuo e ambiente, nel quale il soggetto ricopre un ruolo passivo nella sua ricerca professionale e dove gli viene fornita la sua "*best solution*"

personalizzata in modo alquanto algoritmico. Nonostante alcune criticità sopracitate, il contributo di Holland all'orientamento vocazionale è stato decisivo, permettendoci di strutturare modelli basati su molti dei principi da lui ideati, favorendo sicuramente la futura ascesa di un orientamento inclusivo e sostenibile. Successivamente, troviamo Donald Super, un altro "gigante" tra i pionieri dell'orientamento, con la sua Teoria dello sviluppo vocazionale: secondo Super "i tre orientamenti di base, la teoria dei tratti e dei fattori, la teoria del sistema sociale e la teoria della personalità dovrebbero essere integrati in un concetto dinamico [...] di carriera, espresso nella teoria dello sviluppo professionale che si occupa della scelta professionale come processo che si svolge non solo in un unico periodo di tempo della persona" (Super & Bachrach, 1957) bensì cambia, si evolve nel corso del tempo e delle fasi della vita. Super stesso afferma che "questa è essenzialmente una teoria delle fasi della vita e dei compiti di sviluppo, dei modelli di carriera e delle differenze individuali. Questi devono essere considerati prima di poter considerare cosa aspettarsi dall'istruzione professionale" (Super D. , Career education and the meanings of work., 1976). Il suo approccio "arco di vita – spazio di vita" (*life span – life space*) allo studio delle carriere considera le scelte e lo sviluppo professionali come un processo fluido che si evolve nel corso dell'intera vita dell'individuo, e che si declina come un tentativo costante di implementare differenti - in senso cronologico - concetti di sé nelle decisioni di tipo formativo e professionale. Nel suo modello, Super ha teorizzato l'esistenza di quattro stadi dello sviluppo professionale (career development), situate durante l'arco della vita di una persona: in prima posizione troviamo la fase di crescita, che parte dalla nascita ed arriva fino circa ai 14 anni, durante la quale la persona prova e sperimenta tutta una serie di modelli comportamentali appresi dalla " [...] cultura, dalle pratiche quotidiane delle comunità

sociali, - come famiglie, scuole, quartieri, ed altri *microsistemi* - e dall'interpretazione di tali pratiche attraverso il linguaggio e la comunicazione” (Vélez-Agosto, et al., 2017). Questa fase di sperimentazione è cruciale per la successiva emersione e sviluppo dei propri interessi ed il riconoscimento delle proprie capacità personali. Nel secondo stadio dello sviluppo vocazionale troviamo la fase di esplorazione, che si conclude con l'inizio effettivo dell'età adulta, intorno ai 25 anni; in questo momento il/la giovane è coinvolto/a nel testare i propri limiti, esplorare le possibilità che il suo ambiente circostante gli/le offre. A sua volta, questa fase si suddivide in tre sottofasi: una provvisoria, caratterizzata da una radicazione di una preferenza orientativa relativamente generale; una seconda di transizione, nella quale si compie una specializzazione più precisa della preferenza iniziale; ed infine una terza, nella quale si sceglie in modo “ufficiale” l'opzione selezionata in precedenza, con il probabile ingresso nel mondo del lavoro. Dopo questa breve parentesi sulle suddette sottofasi, la persona continua il suo sviluppo vocazionale nel terzo stadio, lo stadio della stabilizzazione: in questa fase, che si conclude intorno ai 45 anni, l'obiettivo dell'individuo è quello di esprimere tutte le sue potenzialità, conoscenze e competenze in un determinato ambito professionale nel quale la persona si è stabilizzata. Anche questa fase si suddivide necessariamente in due sottofasi: una prima sottofase di apprendistato, nella quale la persona sperimenta vari metodi ed approcci nella sua attività professionale, ed una seconda sottofase nella quale si consolida e si raggiunge il proprio assestamento lavorativo. Nel quarto stadio, troviamo la fase di mantenimento, la quale si conclude con l'ingresso nell'età pensionabile, (gli ultimi anni di lavoro), dove la persona raccoglie i frutti del proprio lavoro, magari condividendo anche la propria esperienza maturata sul campo con altre persone



attraverso attività di formazione del personale, affiancamento di collaboratori ed insegnamento del mestiere. Infine, troviamo la fase del declino, che si caratterizza per il cambiamento del ruolo sociale del soggetto in conseguenza del pensionamento. “Le persone che portano avanti attività professionali e occupazioni portate sino al pensionamento, preservando così la continuità dei ruoli e della vita, sono più felici una volta entrate in pensione” (Super, 1976).

Fu così che durante questi tre decenni “d’oro”, l’orientamento acquistò una maggiore importanza e diffusione nei contesti più variegati, nei quali i professionisti dell’orientamento potevano operare avvalendosi anche del contributo e dei modelli di questi autori.

## 1.5 La Social Cognitive Career Theory

Ci troviamo negli ultimi anni del Novecento, tra gli '80 e i '90, nei quali ritroviamo nella psicologia - e quindi anche nell'orientamento, in quanto strettamente connessi - una forte influenza dell'ideologia legata al Sogno Americano, rappresentata dalla celebre frase "attraverso l'impegno, la caparbietà e il duro lavoro, tutto è possibile" (Lippa, 2022). Assistiamo perciò, ad uno spostamento di visione del lavoro, della progettazione professionale del proprio futuro e dell'orientamento, che da una prospettiva che poneva al centro il *matching paradigm* - basato sull'abbinamento dei tratti individuali alle varie professioni – ad una prospettiva che si focalizza sull'individuo e sulle sue risorse. Come sottolineano i fondatori della Social Cognitive Career Theory, "c'è stata una tendenza [...] importante nel considerare le persone come agenti attivi o plasmatori del loro sviluppo professionale. Quest'enfasi sull'agency personale (o auto-direzionalità) ha profonde radici nello studio del comportamento professionale e nella pratica del career counseling. In un certo senso, coloro che studiano il comportamento professionale stanno scoprendo che le convinzioni su sé stessi, sui propri ambienti di vita e sui possibili percorsi di carriera svolgono un ruolo chiave [nel processo di progettazione professionale], e che non siamo semplicemente beneficiari (o vittime) di forze intrapsichiche, temperamentali o situazioni; [...] l'enfasi sull'autoesplorazione e sulle attività correlate sarebbero inutili se lo sviluppo della propria carriera fosse interamente determinato da fattori sui quali le persone non hanno alcun controllo" (Lent, et al., 2002). Il ruolo dell'individuo diventa quindi attivo, protagonista, artefice del proprio destino: vengono scoperti alcuni parametri e competenze che, se sviluppate ed approfondite nel modo corretto, impatterebbero

positivamente nella progettazione professionale della persona in questione. Questi parametri sono: le credenze di autoefficacia, le aspettative di risultato, gli interessi e gli obiettivi personali. “La percezione di autoefficacia è definita come l’insieme delle convinzioni di una persona riguardo la sua capacità di produrre determinati livelli di prestazione, affinché esercitino un’influenza significativa nella propria vita. Le convinzioni di autoefficacia determinano come le persone si sentono, pensano, si auto-motivano e si comportano. Tali credenze producono questi diversi effetti attraverso quattro processi principali. Essi comprendono processi cognitivi, motivazionali, affettivi e decisionali. Un forte senso di efficacia migliora il senso di realizzazione umana e il benessere personale [...]” (Bandura & Wessels, 1994). Le aspettative di risultato fanno riferimento alle “conseguenze attese e previste del perseguimento dei propri obiettivi o, più in generale, dallo svolgimento del proprio ruolo lavorativo” (Lent & Brown, 2008), nonché ciò che ci si aspetta in conseguenza alle nostre azioni, comportamenti, idee. Gli obiettivi sono stati definiti (*ibidem*) come:

“consapevolmente articolati, obiettivi personali rilevanti che conferiscono un senso di scopo e di direzione al comportamento delle persone” (Elliot, Sheldon, & Church, 1997). Gli individui differiscono in termini di tipi di obiettivi che hanno, per la loro salienza e per lo sforzo investito nel loro perseguimento. È stato riscontrato che diverse proprietà degli obiettivi (ad esempio avere semplicemente obiettivi, avere obiettivi appetibili o essere coinvolti nel raggiungimento di essi) sono correlate al benessere personale (Ryan & Deci, 2001).

Infine, troviamo gli interessi, indicati come le attività o aree che ci attraggono o che troviamo gratificanti: accade spesso che l’interesse per tali attività vada di pari passo col nostro senso di autoefficacia percepita per quel determinato ambito. In questo modo, nello svolgimento di queste attività, le persone potrebbero – con maggiore probabilità -

andare incontro a conseguenze positive. “Per contro, le persone tenderebbero a evitare o a non gradire le attività per le quali si sentono incompetenti e che potrebbero, a loro avviso, portare insuccessi e a risultati negativi” (Soresi & Nota, 2020; Soresi, et al., 2020). Questa teoria ha rivoluzionato il modo di percepire la carriera da una visione delle opportunità professionali come completamente esterne da noi, come individui che “subiscono” l’adattamento al mondo del lavoro, ad individui che creano il proprio adattamento e le proprie capacità in funzione dei loro obiettivi e delle loro ambizioni personali. È stato effettuato, quindi, uno spostamento del Locus of Control da esterno ad interno (Rotter, 1982). Il Locus of Control si riferisce (Rotter, 1966)

alla valutazione soggettiva dei fattori cui si attribuisce la causa di eventi, fatti ed esiti.

Le persone caratterizzate da locus of control interno considerano esiti ed eventi conseguenti alle proprie azioni, mentre gli individui con prevalenza di locus of control esterno ritengono che gli eventi, esiti e risultati siano principalmente influenzati da forze esterne, meno o per nulla controllabili.

Questo spostamento di prospettiva ha prodotto sicuramente una serie di vantaggi, come l’arricchimento del bagaglio di strumenti e teorie che l’orientamento ed i suoi professionisti e professioniste possono utilizzare al meglio per la realizzazione dei loro obiettivi: fornire supporto, accompagnare e guidare le persone attraverso percorsi di progettazione professionale mirati a fornire consapevolezza, sviluppare competenze e capacità personali che, attraverso la loro messa in atto, permettano alla persona di realizzarsi da un punto di vista personal-professionale. D’altro canto, però, questa visione ha ridotto la complessità della realtà e dei contesti culturali nei quali una persona cresce, si forma e vive la propria vita, accentuando una visione filo-americana

del “se vuoi puoi”, del *self-made man* - dell’uomo che si è fatto da solo, senza l’aiuto di nessuno e a prescindere da qualunque condizione - sottostimando l’influenza di variabili come il contesto socio-economico dove una persona è nata e cresciuta, la diversa accessibilità ad ambienti sociali, culturali, produttivi o imprenditoriali positivi per migliorare le proprie attitudini e talenti, le barriere sociali (la discriminazione), la povertà, la fortuna e molte altre ancora. Ci riallacciamo, quindi, al concetto di apertura di questo capitolo, nonché la filosofia del Sogno Americano: queste visioni viaggiano di pari passo, poiché non tengono in considerazione le problematiche contestuali, del mondo circostante, gli ostacoli che si riscontrano durante il percorso, attribuendo unicamente al soggetto l’onnipotenza che fisicamente e psicologicamente non possiede. Alla base della Social Cognitive Career Theory, vi è l’assunto che

“le persone [...] siano in grado di compiere operazioni di analisi e di riflessione sugli eventi che le riguardano, di autoregolare il proprio comportamento e di esercitare una qualche forma di controllo su ciò che si trovano e che si troveranno a sperimentare” (Nota & Soresi, 2000).

Certamente possiamo dire che un individuo esercita una variabile forma di controllo su ciò che fa, ma non tutti riescono a compiere tali operazioni di riflessione, analisi e autoregolazione, spesso perché impossibilitati, non-privilegiati, condizionati dal proprio passato o dal proprio ambiente di vita che ha messo in luce le loro vulnerabilità e molte altre possibilità ancora. Con il presente elaborato non si intende sminuire l’incredibile contributo scientifico degli autori citati finora all’orientamento, bensì esattamente il contrario: fornire nuove prospettive e chiavi di lettura per poter leggere la complessità

della società contemporanea, individuando nuove traiettorie da percorrere sulla base del contributo dei “giganti” che ci hanno preceduto.

## **1.6 (In)Decision Making: i modelli della scelta**

Dopo aver applicato i numerosi strumenti e teorie sopracitati, arriva il momento dove ci troviamo a scegliere una strada, un percorso: ogni individuo, ogni persona affronta i suoi problemi decisionali (a prescindere che questi riguardino la sfera lavorativa, accademica, personale etc...) attraverso le proprie modalità. Questo non toglie che potrebbero esserci dei pattern di stile decisionale, criteri e modalità di scelta che siano comuni a più persone. Attraverso la somministrazione del *Melbourne Decision Making Questionnaire* (MDMQ) (Mann, 1997) ad un gruppo di oltre 2000 studenti e studentesse adolescenti dai 14 ai 18 anni, Nota e Soresi (2002), in collaborazione con Leon Mann e Isaac Friedman, hanno individuato quattro stili decisionali che si attivano quando siamo in procinto di prendere una decisione importante. In prima battuta troviamo lo *stile vigilante*, generalmente presente in persone ottimiste che ritengono di essere in grado di trovare una soluzione e di avere il tempo necessario per farlo; poi troviamo lo *stile ipervigilante*, quello delle persone che ritengono che il tempo a loro disposizione sia insufficiente e che si sentono costrette a esaminare frettolosamente le opzioni pur di evitare un conflitto decisionale; lo *stile di evitamento*, che sarebbe presente in persone pessimiste a proposito delle loro capacità decisionali. Il problema è per loro talmente difficile che puntano a fare di tutto per ignorarne di fatto l'esistenza, delegando la soluzione o accettando passivamente quella proposta da altri; infine, troviamo lo stile di

procrastinazione, nonché quello delle persone che tendono a posticipare il momento in cui affrontare il problema, con il rischio di dover poi decidere superficialmente all'ultimo minuto (Soresi, et al., 2020). In letteratura troviamo anche altri modelli legati al proprio stile decisionale, come Scott e Bruce (1995), che hanno identificati cinque categorie di stili decisionali:

lo *stile razionale*, caratterizzato da una ricerca completa ed esaustiva di informazioni, dalla considerazione di tutte le possibili alternative e dalla valutazione logica delle conseguenze di ognuna delle alternative individuate; lo *stile intuitivo*, definito dall'attenzione agli aspetti globali piuttosto che a una ricerca e un'elaborazione sistematica delle informazioni e dalla tendenza a basare la propria decisione su intuizioni e sensazioni; lo *stile dipendente*, tipico delle persone che preferiscono ricevere suggerimenti e consigli prima di compiere qualsiasi scelta; lo *stile evitante*, caratteristico delle persone che, non appena possibile, tendono a evitare di prendere decisioni; lo *stile spontaneo*, infine, caratterizzato dalla sensazione di immediatezza e dal desiderio di concludere il processo di presa di decisione il più velocemente possibile.

Altri autori come Schwartz, et al. (2002) preferiscono suddividere la popolazione in due tipologie principali: i cosiddetti “massimizzatori”, nonché quelle persone che possiedono una tendenza pervasiva e piuttosto stabile a ricercare il miglior risultato possibile; viceversa, dall'altra parte troviamo i “soddisfacentisti”, coloro che tendono ad accontentarsi di un'alternativa sufficientemente buona (Iannello, 2007). Questa visione dello stile decisionale individuale si avvicina molto a quella di Halvorson e Higgins (2021), che, come Schwartz, dividono le persone in due classi, in base al loro focus motivazionale dominante: orientamento motivazionale alla promozione oppure alla

prevenzione.

[Le prime] pensano sempre positivo e vedono i propri obiettivi come opportunità di crescita e progresso. In altre parole, la loro attenzione si focalizza su tutte le belle cose che succederanno quando raggiungeranno il successo, sui benefici e le ricompense che otterranno. [...] Rispondono meglio all'ottimismo e alle lodi, sono più pronte a correre rischi e a cogliere le opportunità ed eccellono in creatività e innovazione. [Le persone orientate alla prevenzione, invece] tendono a vedere i propri obiettivi come opportunità per adempiere alle loro responsabilità e restare al sicuro. Queste persone esaminano attentamente tutto ciò che potrebbe andare storto, qualora non si impegnino abbastanza per raggiungere il successo. [...] Rispondono più facilmente alle critiche e alla prospettiva di un possibile fallimento (se, per esempio, non si impegnano a sufficienza) che ai complimenti ad alle previsioni ottimistiche, [...] sono più conservatrici e non corrono rischi, ma lavorano in maniera meticolosa, accurata e secondo piani ben precisi.

Questi stili, tendenze o preferenze di scelta sono fattori estremamente cruciali da tenere in considerazione per un professionista dell'orientamento, in quanto condizionano l'*outcome* dell'intero processo di progettazione professionale.

Oltre ai modelli inerenti alla tipologia di stile decisionale, vi sono anche modelli molto utili per comprendere, valutare e scegliere le opzioni professionali: stiamo facendo riferimento al celebre modello PIC (*Prescreening, In-depth exploration e Choice*) del professor Itamar Gati (2001),

che fornisce un quadro dinamico e interattivo che enfatizza l'importanza del ruolo dei consulenti di carriera come consulenti decisionali, il cui scopo è



facilitare un processo decisionale attivo. Facciamo affidamento sulla teoria della decisione perché, come in altre situazioni decisionali, c'è un individuo che deve prendere una decisione, ci sono diverse alternative tra cui scegliere e l'individuo ha molte considerazioni per confrontare e valutare le alternative. Pertanto, prendere una decisione di carattere professionale implica raccogliere ed elaborare una discreta mole d'informazioni.

Perciò, “uno degli obiettivi importanti del processo decisionale di carriera è trovare le alternative più compatibili con le preferenze e le capacità dell'individuo” (ibidem), nonché una prima fase di “apertura di nuove possibilità” (Bruscaglioni, 2016) e nuovi percorsi professionali che l'individuo possa percorrere. “In molti casi, tuttavia, non è pratico esplorare in modo estensivo tutte le potenziali alternative di carriera. Primo, il numero di alternative è spesso molto ampio” (Osipow, et al., 1980). Come sottolinea opportunamente Schwartz (2004), infatti, “quando aumenta il numero delle scelte a nostra disposizione, aumenta anche la nostra percezione di autonomia, controllo e libertà, che ci porta a sentirci più positivi e vitali. Quando però, il numero di scelte che abbiamo a nostra disposizione cresce ulteriormente, i lati negativi si intensificano fino a sovraccaricarci. Da questo momento in poi, la scelta non libera più, ma debilita”.

Riprendendo la riflessione di Osipow, et al., (1980), in seconda posizione, la quantità di informazioni da considerare [per attuare una scelta di carriera] è molto vasta: un gran numero di criteri o attributi sono necessari per caratterizzare adeguatamente le potenziali alternative e le preferenze dell'individuo in modo dettagliato e significativo.

Quindi:

considerando la complessità delle decisioni di carriera da un lato, le limitate capacità cognitive di elaborazione delle informazioni da parte degli individui e il tempo e le risorse materiali limitate dall'altro, la sfida che qualsiasi modello decisionale prescrittivo di carriera deve affrontare è quella di ridurre la quantità di informazioni che deve essere elaborata dal soggetto, con la minor perdita possibile della qualità della decisione presa (Gati & Asher, 2001).

Questa operazione di riduzione della mole d'informazioni da processare ed elaborare da parte del soggetto viene attuata dal modello PIC attraverso un processo a tre fasi: “una prima fase di *Prescreening*, di preselezione delle alternative di carriera potenzialmente rilevanti, in base alle preferenze dell'individuo” (*ibidem*), durante la quale viene svolta “un'eliminazione sequenziale [delle alternative non pertinenti o interessanti per la persona] facendo riferimento ad un'ampia gamma di aspetti associati alle professioni, ovvero a tutte le variabili rilevanti utilizzabili per descrivere gli individui e le alternative professionali” (Soresi, et al., 2020). Segue una seconda fase, denominata *In-depth Exploration*, che prevede “l'individuazione delle alternative che siano non solo le più promettenti, ma anche le più appropriate per la persona” (*ibidem*). L'obiettivo è riuscire ad “selezionare tre/quattro opzioni professionali” (*ibidem*). In questa fase, queste alternative che sono state selezionate vengono esplorate in modo approfondito, confrontandole anche tra loro attraverso l'utilizzo di criteri concordati insieme al career counselor, “effettuando parallelamente anche un esame della loro fattibilità” (Gati & Asher, 2001). La terza ed ultima fase viene denominata *Choice*, ed arrivati a questa fase non ci resta che “identificare l'alternativa più adeguata, mettendo poi le altre escluse in ordine di preferenza. [...] Se si individua un'opzione con elevate probabilità di

realizzazione e la persona si sente fiduciosa rispetto a questa scelta, allora il processo di analisi può terminare qui; se invece l'alternativa preferita non ha buone possibilità di concretizzarsi, allora è opportuno che l'individuo si concentri sulla seconda o terza opzione in ordine di preferenza" (Soresi, et al., 2020).

Il problema dell'indecisione lavorativa è un tema molto ampio, ma altrettanto serio: soltanto in Italia, oggi, il 25,1% dei giovani compresi tra i 15 e i 29 anni appartiene alla fascia dei NEET (*Not in Education, Employment or Training*), cioè quei giovani che non studiano né lavorano (Ufficio Studi Confindustria Udine, 2022). Questo significa che più di un giovane su quattro non è coinvolto in un percorso di studi, lavorativo o formativo. La letteratura economica internazionale mostra da alcuni anni, in particolare dal 2008, molta attenzione all'indicatore del tasso di NEET (*Neet rate*) perché valori comparativamente più alti sono il segnale di difficoltà e ritardi nella transizione dallo studio al lavoro, di scarsa capacità del mercato di includere i giovani e di fenomeni di skill mismatch e scoraggiamento (Brunetti & Ferri, 2018). La prolungata assenza dei Neet dal mercato del lavoro rischia, inoltre, di rendere più difficoltoso il loro inserimento o reinserimento aumentando quindi il rischio di disoccupazione di lungo periodo, salari più bassi, esclusione sociale e la dipendenza da ammortizzatori sociali (Balan, 2015).

Per cercare di comprendere al meglio questo fenomeno "bisogna passare del tempo con loro, bisogna stare in mezzo a loro, ascoltarli" (La Marca, 2011). L'autrice appena citata prosegue la sua riflessione, riportando alcune spiegazioni di questo fenomeno attuale che colpisce prevalentemente i giovani:

Nella società del frammento e dell'individualismo [...] si vengono a indebolire i punti

di riferimento normativi e i processi di socializzazione si fanno sempre più flessibili e adattativi. Non meraviglia pertanto che un'altra caratteristica della condizione giovanile attuale sia la frammentarietà: l'esperienza di vissuto personale è divisa in tanti frammenti isolati, come pezzi di un puzzle senza cornice, scollegati da una logica «vocazionale» di senso e di valori a sostegno dell'impegno civile (*ivi*).

Come se ciò non bastasse, “al giorno d'oggi, il tasso crescente di cambiamento che caratterizza organizzazioni, professioni e carriere influenza notevolmente la quantità e la qualità delle transizioni professionali che gli individui subiscono durante la loro vita lavorativa” (Gati, et al., 1996).

Capiamo bene perciò, che ci troviamo davanti ad alcune problematiche di notevole spessore, completamente diverse dal passato per la loro complessità e multifattorialità.

## **1.7 La nuova progettazione professionale: il Life Design**

### *1.7.1 Cos'è il Life Design*

Da quanto emerso finora, emerge chiaramente la necessità di costruire, progettare ed elaborare modelli che siano in grado di “leggere e interpretare il passato e il presente, per formulare auspici e previsioni a proposito di ciò che il futuro potrà riservarci” (Soresi, et al., 2020). Teorie e modelli che inizino a prendere consapevolezza della complessità delle tematiche trattate, ad utilizzare ottiche non-riduzionistiche e non-semplificistiche, multidisciplinari ed integrative.

“Sebbene sia difficile attribuire ad un unico autore la nascita della teoria della complessità, un ruolo importante viene unanimemente attribuito al lavoro del

meteorologo e matematico Edward Lorenz” (*ivi*). “Il battito d’ali di una farfalla in Brasile potrebbe scatenare un tornado in Texas?” (Vernon, 2017). È questa la domanda provocatoria che si è posto Lorenz: “lo scopo di questa domanda era quello di illustrare l’idea che alcuni sistemi dinamici complessi esibiscono comportamenti imprevedibili, a tal punto che piccole variazioni nelle condizioni iniziali potrebbero avere effetti profondi ed ampiamente divergenti sui risultati e sull’equilibrio del sistema” (*ibidem*). Questo è il centro della teoria del caos, il fatidico “effetto Farfalla” (Lorenz, 2000), che potrebbe scoraggiarci dalla credenza di poter attuare una qualche forma di controllo sulla nostra vita. La teoria del caos, però,

“fa [anche] riferimento ai cosiddetti *attrattori*, che stimolerebbero un sistema ad agire in un determinato modo. Dalle particelle subatomiche intorno al nucleo degli atomi, ai pianeti che orbitano intorno al sole, l’attrazione è un processo evidente in tutte le componenti dell’universo, a livello sia micro sia macro [...]” (Soresi, et al., 2020).

Pryor & Bright (2016) sostengono che alcuni esempi di attrattori nelle discipline vicine all’orientamento ed alla progettazione professionale potrebbero essere identificati come alcuni valori, interessi, tratti di personalità che spingono le persone in una direzione piuttosto che un’altra, che portano a prendere determinate decisioni piuttosto che altre. Potremmo dire, quindi, che non tutto è perduto: anzi, con una direzione, un obiettivo o una meta, possiamo cercare di andare ad agire su tutta una serie di parametri sui quali abbiamo una determinata influenza, con lo scopo ultimo di produrre un determinato risultato. Ed è proprio questo che si prefigge il Life-Design (Savickas, 2012), un nuovo paradigma per gli interventi di progettazione personal-professionale, che mira a

costruire la carriera attraverso l'utilizzo delle storie, ricostruendo le storie in un determinato quadro di vita e co-costruisce le intenzioni che fanno avanzare la storia professionale della persona verso un nuovo capitolo (*ibidem*). Mentre l'occupazione sicura e le organizzazioni stabili del XX secolo hanno offerto una solida base per costruirsi una vita ed immaginare un futuro, la rivoluzione digitale del XXI secolo ha portato un nuovo assetto sociale del lavoro in cui incarichi temporanei e progetti a tempo limitato sostituiscono – nella maggioranza dei casi - i lavori a tempo indeterminato (Kalleberg, et al., 2000). Il “*dejobbing*” operato dall'economia globale ha prodotto il “lavoratore insicuro”, compresi i dipendenti che vengono chiamati temporanei, contingenti, precari, a contratto, *freelance*, part time, esterni, atipici, a contratto, consulenti e autonomi. La trasformazione della forza lavoro da lavoratori di base con lavoro a tempo indeterminato a lavoratori periferici con incarichi temporanei ha già colpito quasi la metà dei lavoratori negli Stati Uniti (Kalleberg, 2009). Oggi, le persone non possono più pianificare di lavorare per 30 anni sviluppando una carriera entro i confini di un lavoro o anche di un'organizzazione. Invece, durante la loro vita possono aspettarsi di occupare almeno 10 lavori, più propriamente chiamati incarichi (Saratoga Institute, 2000). Alla base del Life-Design vi è l'assunto che il ragionamento autobiografico e il lavoro sulla propria identità implicano attività riflessive di formazione, mantenimento e revisione delle diverse narrazioni identitarie caratterizzate da distintività, coerenza e continuità temporale. Questi processi narrativi producono il *capitale identitario*, che consente di conoscere ed apprezzare la propria storia di vita. Gli individui possono, quindi, investire il proprio capitale identitario e le proprie storie personal-professionali per far fronte alle incertezze provocate dalle transizioni professionali e dai traumi lavorativi (Savickas, 2012).

Il Life-Design Counseling, perciò, si articola in quattro tappe:

Prima tappa: il processo di co-costruzione del progetto di vita inizia per lo più circoscrivendo l'attenzione al disagio e alle ragioni delle tensioni sperimentate, ai problemi e alle specificità della transizione attraverso micronarrazioni che forniscono rappresentazioni simboliche dell'esperienza in corso;

Seconda tappa: a questa fase ne segue una che ci concentra soprattutto sulla demolizione di false credenze e di idee distorte che possono ostacolare anche seriamente la possibilità di procedere verso la progettazione di un futuro soddisfacente, ricorrendo soprattutto a tecniche di osservazione riflessiva e di autoanalisi;

Terza tappa: il terzo passo conduce a una ricostruzione ed una riprogettazione che genera nuove possibilità e ulteriori concettualizzazioni, facendo anche ricorso a più macronarrazioni; Quarta tappa: la quarta fase, infine, è dedicata all'avvio dell'azione: il consulente e la persona che ne ha richiesto l'aiuto si trovano a condividere un possibile piano d'implementazione e sperimentazione di quanto co-costruito (Soresi, et al., 2020).

Ciò che il presente elaborato si prefigge di presentare e di proporre, è anche un modello di Life Design che riesca a fondere con sé anche tutto l'enorme bagaglio e contributo apportato dalla Psicologia Positiva, in quanto sottolineiamo che gli obiettivi ultimi di queste tipologie d'intervento mirano sempre al miglioramento della qualità della vita delle persone: avvalendoci, quindi, anche della Psicologia Positiva e di un approccio integrato, sarà senz'altro più facile raggiungere tali obiettivi.

Nel gennaio 2000, Seligman e Csikszentmihalyi (2000) hanno curato un numero speciale di *American Psychology* dedicato alla psicologia positiva, hanno affermato che la psicologia non stava producendo sufficiente "conoscenza di ciò che renda la vita degna di essere vissuta". [La psicologia positiva] "sottolinea il ruolo fondamentale delle

risorse e potenzialità dell'individuo, che le ricerche precedenti – volte ad analizzare carenze, deficit e patologie - non mettevano in luce” (Delle Fave, 2007). Si occupa di “studiare le condizioni ed i processi che contribuiscono alla prosperità o al “funzionamento ottimale” delle persone. [...] Le aree di studio prevalenti sono quelle dell'ottimismo, dell'amore, della motivazione intrinseca [...], la gratitudine, la speranza e la curiosità” (Gable & Haidt, 2005) e molte altre ancora. Per questo elaborato ne sono state scelte tre, identificate come i pilastri di questo approccio, strettamente connesse con lo studio di ricerca che proponiamo nel terzo capitolo.

### 1.7.2 La *Career Adaptability*

In una fase storica ricca di cambiamento, transizioni personal-professionali, certezze che crollano ed opportunità che nascono come mai prima d'ora, essere “adattabili a livello professionale” non è solo un vantaggio, ma un requisito: per *career adaptability*, Super e Knasel (1981) intendono la "disponibilità di una persona a far fronte ai cambiamenti di lavoro e delle sue relative condizioni". Durante la sua carriera, Super ha continuato a perfezionare la sua teoria dello sviluppo della carriera e Savickas (1997) ha tracciato le progressioni teoriche che hanno portato all'instaurazione dell'adattabilità alla carriera. Savickas (*ivi*) ha proposto l'adattabilità alla carriera in sostituzione del concetto di maturità professionale [proposto da Super] e un modo per integrare i quattro segmenti della teoria di Super, *life span*, *life space*: prospettive individuali, evolutive, identitarie e contestuali (Johnston, 2018). Poi, come parte della sua teoria della costruzione di carriera (*Career Construction Theory*), Savickas (2005) ha definito la *career adaptability* come "un costrutto psicosociale che



denota la prontezza e le risorse di un individuo che gli permettano di far fronte agli attuali e imminenti compiti di sviluppo professionale, transizioni professionali e traumi personali”. Savickas (*ivi*) ha ulteriormente suddiviso il costrutto di adattabilità professionale in quattro sottodimensioni, denominate come le *skills* di adattamento: *concern*, *control*, *curiosity* e *confidence*; tradotte sarebbero la preoccupazione verso il futuro, la percezione di controllo, la curiosità e la fiducia. La preoccupazione (*concern*) riguarda la propria capacità di saper programmare e pianificare il proprio futuro nonostante l’ansia e la preoccupazione che questo ci possa generare (es. pietrificarsi o paralizzarsi in vista di una decisione professionale da dover prendere può intaccare il nostro “livello” di adattabilità professionale); la percezione di controllo (*control*) implica la sfera d’influenza che abbiamo sul mondo esterno, quanto abbiamo le possibilità e le capacità di controllare e modificare ciò che ci circonda e le relative condizioni (es. se ritengo che le cose stiano in un determinato modo ed io non posso fare niente al riguardo è molto più probabile che non metta in atto azioni finalizzate alla rottura dello *status quo*). Con “curiosità” (*curiosity*) si intende quella capacità di esplorare il proprio ambiente di vita, esplorare tutte i percorsi personal-professionali a nostra disposizione, cercare di aprirsi più opportunità possibili. Riguarda l’esplorazione di sé e di tutti vari ruoli possibili (Savickas & Porfeli, 2011) (es. se non esploro approfonditamente l’ambiente che mi circonda, non riuscirò a capire o cogliere le opportunità potenziali circostanti); ed infine troviamo la fiducia, nonché l’autostima, la fiducia nelle proprie capacità e la convinzione che l’individuo possa attuare delle scelte e raggiungere i propri obiettivi (*ibidem*). Rossier (2015) sottolinea che gli interventi volti ad aumentare l’adattabilità professionale contribuiscono allo sviluppo delle competenze di progettazione di vita. Non solo: dopo gli studi citati in precedenza

di Savickas, “[l’adattabilità di carriera] risulta una competenza chiave per il successo professionale” (O’Connell, et al., 2008).

Appare doveroso aprire una parentesi legata alla definizione di “*successo*”: aleggia un grande mistero dietro a questa strana parola, poiché fino ad oggi è sempre stata connessa al denaro, alla prosperità economica, all’ostentazione della ricchezza simbolica e dei beni materiali ad essa connessi. Questo termine più recentemente ha iniziato ad essere utilizzato nel mondo del *business* e della “crescita personale”, per distinguere le persone “di successo” da quelle che non rientrano in questi canoni o non hanno la “giusta mentalità”, andando così ad incentivare quella “produttività tossica” che Neale (2022) definisce come quel bisogno ossessivo di essere sempre produttivi, a indipendentemente dal costo che dobbiamo pagare: salute, relazioni o la vita. “[Le politiche neoliberiste] sostengono con forza l’idea che la privatizzazione sia l’unica strategia vincente. Si è diffuso il pensiero che il benessere dell’individuo sia in relazione alle cose, cioè agli oggetti materiali, al loro possesso ed al loro consumo” (Soresi, et al., 2020). Non vi è alcun male nell’essere ambiziosi, produttivi, perseguire i propri obiettivi come abbiamo visto nei risultati della *career adaptability* sopracitati: i problemi sorgono quando quest’ottica di “produttività tossica” viene utilizzata per escludere piuttosto che includere, dividere nettamente ed in modo assoluto cosa è giusto da cosa è sbagliato, discriminare persone che hanno obiettivi diversi da quelli più tradizionali (in genere legati al lavoro) oppure persone che non hanno ancora le idee così chiare. Una definizione del “successo” più consona e slegata dall’ottica “materialista” (Richins & Fournier, 1991) che ci circonda è quella proposta da Mazzucchelli (2020): “il successo è l’arte di far succedere le cose”. Una definizione sicuramente più artistica e svincolata dal forzato raggiungimento di elevati livelli di

performance o produttività, possessione di denaro e oggetti materiali di lusso, ma orientata verso lo sviluppo di abilità individuali che ci rendano in grado di poter reperire ciò che ci serve per autorealizzarci a livello sia personale che professionale, realizzare i nostri sogni in un'ottica legata ai propri valori ed al benessere collettivo. Ovviamente riemerge il concetto di locus of control (Rotter, 1966) con la domanda "com'è possibile far succedere le cose se l'influenza che esercitiamo nel mondo non è assoluta ma limitata?". Collegandoci a questo quesito, possiamo rispondere che l'obiettivo dell'orientamento non è quello di rendere le persone onnipotenti, al fine di non sbagliare mai, ma piuttosto quella di reperire tutti gli strumenti che ci servono per effettuare scelte di qualità e di sviluppare le competenze necessarie per potersi riassetare in caso che una di queste non si riveli appropriata per noi. Dopo questa doverosa parentesi metodologica, ci riallacciamo al concetto di *career adaptability*; Johnston (2018) nel suo articolo suddivide la *career adaptability* in quattro sottodimensioni: la prontezza adattiva, le risorse adattive, le risposte adattive e i risultati di adattamento.

Il costrutto di prontezza adattiva comprende: la tenacia nel perseguimento di un obiettivo, la flessibilità dell'obiettivo, l'orientamento verso obiettivi di apprendimento, la personalità proattiva, l'ottimismo di carriera, la speranza, ed altre ancora.

Nelle risorse adattive troviamo: concern, control, curiosity e confidence, precedentemente citate (Savickas & Porfeli, 2011). Le risposte adattive fanno riferimento a: la pianificazione di carriera, la difficoltà di prendere decisioni professionali, l'esplorazione di carriera, la percezione di autoefficacia professionale, le competenze di sviluppo proattivo, l'autoefficacia decisionale nel lavoro, il *networking* proattivo ed altre ancora. Infine, nei risultati di adattamento troviamo: la soddisfazione

professionale, intenzioni imprenditoriali, il turnover, lo status occupazionale, la lealtà organizzativa, la soddisfazione accademica ed altre (Johnston, 2018). Utilizzando come modello di riferimento il Big Five Questionnaire (John, et al., 1991), “esistono associazioni positive tra le *risorse adattive* e coscienziosità, estroversione, gradevolezza e apertura all'esperienza; mentre le associazioni con il nevroticismo sono negative” (Rossier, et al., 2012). Inoltre, [le risorse adattive] sono correlate negativamente all'ansia (Pouyaud, et al., 2012) e positivamente all'autostima (Rusu, et al., 2015). Più nello specifico, andiamo a vedere i predittori delle risorse adattive: livelli più elevati di intelligenza emotiva (Coetsee & Harry, 2014a), un senso di controllo (Duffy, 2010), proattività (Hirschi, et al., 2015), speranza e ottimismo (Wilkins, et al.) e una bassa tolleranza per l'imprevedibilità (Coetsee & Harry, 2014b) sembrano prevedere le risorse di adattabilità alla carriera. Per quanto riguarda le *risposte adattive*, un fatto curioso è sicuramente che la religiosità intrinseca e consapevolezza spirituale sono costrutti positivamente correlati con la percezione di autoefficacia decisionale nel lavoro (Duffy & Blustein, 2005). Sempre per le *risposte adattive*, si riscontrano i seguenti predittori in modo trasversale (Johnston, 2018): preoccupazione per la carriera professionale (*concern*), orientamento all'apprendimento e orientamento alla dimostrazione di performance (*performance-prove orientation*) (Yousefi, et al., 2011) e la speranza (Hirschi, 2014). Anche il supporto sociale percepito, la l'affettività positiva, un *background* non immigrato e la formazione professionale continua erano fattori predittivi delle seguenti risposte di adattabilità alla carriera: disponibilità alla scelta professionale, pianificazione ed esplorazione (Hirschi, 2009).

La *career adaptability* può essere incrementata?

“Esiste un vario numero di studi che si sono concentrati su interventi finalizzati a sviluppare e promuovere le risorse adattive di carriera. Uno degli obiettivi della consulenza professionale è quello di potenziare le risorse individuali, ad esempio come adattabilità professionale (Hirschi, 2009). A tal fine, gli studi hanno riscontrato che il *counseling narrativo* (Del Corso & Briddick, 2015), la tecnica costruttivista “*résumé*” (Scholl & Cascone, 2010) e un breve intervento di consulenza professionale (Stauffer, et al., 2014) hanno tutti contribuito al miglioramento delle risorse adattive della *career adaptability*. Tuttavia, tutti questi studi si basavano sulle auto-segnalazioni dei partecipanti e non includevano le misurazioni pre e post dell'adattabilità alla carriera. Con questo obiettivo in mente, sono stati identificati tre studi che ha misurato i cambiamenti nell'adattabilità. Un intervento di sei settimane si è rivelato più efficace sviluppare risorse per l'adattabilità alla carriera rispetto a una singola sessione di informazioni sulla carriera, in particolare per individui con stili di coping insicuri, pessimisti o superficiali (Janeiro, et al., 2014). Il quasi esperimento sul campo longitudinale di Koen, et al., (2012) ha mostrato un aumento di preoccupazione (*concern*), controllo e curiosità nei partecipanti sottoposti ad un programma di formazione volto allo sviluppo risorse per l'adattabilità alla carriera. Inoltre, i partecipanti al programma hanno segnalato una maggiore qualità dell'occupazione. Infine, un corso di carriera accademica volto a promuovere l'esplorazione della carriera ha comportato un aumento significativo dell'esplorazione di sé e dell'ambiente e miglioramenti marginali nell'adattabilità alla carriera (Cheung & Jin, 2016).

Questi dati ci confermano che la *career adaptability* può essere appresa, migliorata ed aumentata, tenendo sempre in mente l'obiettivo di riuscire a far fronte alle necessità che un mondo in pieno cambiamento richiede in ogni settore, a partire da quello lavorativo, passando per quello alimentare, della logistica, tecnologico, energetico e

via dicendo.

### *1.7.3 La prospettiva temporale*

Il seguente capitolo si apre con l'introduzione del lavoro di Mello & Worrel (2015) riguardo il costrutto di prospettiva temporale e le sue ripercussioni sulla vita, con un'attenzione particolare su quella degli adolescenti:

"Forse non c'è area che ha più bisogno di essere esplorata della condotta umana... la quale è fortemente condizionata dalle prospettive temporali dell'individuo" (Frank, 1939). Quasi 75 anni dopo, questa affermazione è ancora attuale. Questo lavoro si propone di promuovere la ricerca su prospettiva temporale nell'adolescenza presentando un nuovo modello concettuale multidimensionale. Gli studiosi hanno fornito prove convincenti che dimostrano che le modalità con cui gli individui avvertono, sentono e percepiscono il passato, il presente e il futuro predicono importanti risultati dello sviluppo, come il rendimento scolastico (Worrel & Mello, 2009); (Zimbardo & Boyd, 1999), il comportamento rischioso (Zimbardo, et al., 1997), l'uso di sostanze (Keough, et al., 1999) e attività fisica" (Henson, et al., 2006).

La prospettiva temporale, secondo Mello & Worrel (2015), è concettualizzata secondo quattro premesse fondamentali: la prima è che tale costrutto, tra i suoi elementi costitutivi presenta una componente cognitiva ed una motivazionale: è cognitiva perché ha origine nell'atto puramente cognitivo del pensare di un individuo; è

motivazionale perché tali pensieri e riflessioni conducono le persone, col tempo, a prendere decisioni piuttosto che altre, impegnarsi in alcune attività piuttosto che altre, condizionando così i loro processi decisionali ed i loro comportamenti specifici. La seconda premessa della prospettiva temporale è che questa si fonda su tre periodi temporali, nonché passato, presente e futuro, ed ognuno di questi contribuisce in modo univoco alla prospettiva temporale di un individuo. Noi, nello specifico, ci concentreremo maggiormente sulla componente relativa alla concettualizzazione e percezione del futuro, in quanto maggiormente connessa e coerente con l'ambito della progettazione professionale, dell'orientamento e della costruzione di carriera. La terza premessa fondamentale è la prospettiva temporale differisce negli individui in base al vissuto personale, esperienza ed apprendimento personale e sociale (ad esempio come la scuola, la famiglia, la comunità di appartenenza). A riprova di ciò, citiamo il lavoro di Mello & Swanson (2007), attraverso il quale gli autori sono riusciti a dimostrare come le aspettative verso il futuro degli adolescenti variavano in base allo stato socioeconomico del quartiere. Quest'ultima, insieme al parametro della "qualità del vicinato" percepita, giocavano un importante ruolo nella formazione delle aspettative future dei ragazzi afroamericani coinvolti.

La quarta ed ultima premessa fondamentale della prospettiva temporale riguarda le sue modalità di concettualizzazione: come atteggiamento, orientamento, relazione, frequenza e significato. L'atteggiamento temporale fa riferimento all'atteggiamento (positivo o negativo) nei riguardi del passato, presente e futuro: è principalmente il fattore più studiato della prospettiva temporale (Mello & Worrell, 2015). Già in passato, Lewin affermava: "Il comportamento di un individuo non dipende interamente sulla sua situazione attuale. Il suo umore è profondamente influenzato dalle sue

speranze e desideri e dalle sue opinioni sul proprio passato” (Lewin, 1942). La prospettiva temporale come orientamento temporale, invece, indica l’enfasi che viene posta sul passato, presente e futuro (Mello & Worrell, 2015). Zimbardo e Boyd (1999) hanno sostenuto che un orientamento "equilibrato", con un'enfasi approssimativamente uguale sul passato, il presente e il futuro, sarebbe associato ai comportamenti più sani; oppure che l'orientamento futuro è positivamente associato al successo negli adolescenti maschi (Haldeman, 1992); (Tehan, 1957) e con i risultati accademici negli studenti universitari (Lasane & Jones, 1999). “La relazione temporale riflette il grado in cui gli individui percepiscono che il passato, il presente e il futuro sono interconnessi tra loro. Questo concetto si basa sulla comprensione delle potenziali relazioni causali tra ciò che è accaduto (il passato) e ciò che sta accadendo (il presente), tra il presente e ciò che potrebbe accadere (il futuro), e tra passato, presente e futuro” (Mello & Worrell, 2015), poiché alcuni studiosi hanno sostenuto che percepire una connessione tra periodi di tempo è benefico per la propria salute (Cottle, 1967); (Lennings, et al., 1998). Pertanto, gli adolescenti che concepiscono i tre periodi temporali come correlati ed interconnessi tra loro possono comprendere in modo maggiormente efficace che le azioni di oggi avranno un'influenza sui risultati di domani e tale modalità di pensiero può influenzare il processo decisionale dell’individuo, portandolo a prendere decisioni più sane (Mello & Worrell, 2015). Successivamente, troviamo la frequenza temporale, intesa come la cadenza attraverso la quale le persone riferiscono di pensare al passato, al presente ed al futuro, ad esempio quotidianamente, settimanalmente, mensilmente o mai (Mello & Worrell, 2010). In un recente studio sugli adolescenti, Mello, et al., (2009) hanno rilevato che due terzi del campione pensava quotidianamente al presente e al futuro, mentre solo



circa la metà pensava quotidianamente al passato. I risultati hanno anche indicato che i partecipanti che hanno pensato al passato su base giornaliera o settimanale hanno ottenuto risultati accademici più elevati rispetto alle loro controparti che hanno riferito di aver pensato al passato su base mensile o mai.

Riassumendo, quindi, in questo paragrafo abbiamo toccato con mano l'importanza della concettualizzazione del tempo nell'adolescente, della prospettiva temporale con una particolare attenzione nei riguardi della rappresentazione del futuro, poiché sede principale dell'orientamento e della progettazione professionale. Attraverso questa capacità, la prospettiva temporale, la persona sarà maggiormente in grado di costruire i piani per il proprio futuro, armarsi di tutti gli strumenti che le servono per perseguire e raggiungere i propri obiettivi, poiché riuscirà a pensare e progettare anche in un'ottica di medio-lungo termine, piuttosto che solamente a breve termine.

#### *1.7.4 La resilienza*

“Definire in modo [...] preciso la resilienza non è semplice perché si tratta di un termine usato in svariati ambiti con significati leggermente differenti. In ingegneria, con resilienza si indica in genere la capacità di una struttura [...] di resistere ad un urto improvviso senza spezzarsi. Nella gestione delle emergenze, il termine si riferisce alla rapidità con cui i sistemi critici possono essere ripristinati dopo un terremoto o un'inondazione. Nel campo dell'ecologia, connota la capacità di un ecosistema di sfuggire ad un livello irreversibile di degrado. [...] Pur ponendo l'accento su aspetti diversi, ciascuna definizione di fonda su uno dei due caratteri essenziali della resilienza: la capacità di andare avanti e riprendersi in seguito ai cambiamenti” (Zolli, 2017).

“In psicologia, per resilienza si intende la capacità di resistere, fronteggiare e riorganizzare la propria vita dopo aver subito un evento negativo. Non si tratta quindi, di una mera resistenza passiva, [...] ma di una risposta cosciente, di una ricostruzione che si traduce in potenzialità di crescita e realizzazione” (Guidi, et al., 2019).

Guardando le cose dall’alto, in un’ottica d’insieme, abbiamo visto in prima posizione la *career adaptability*, richiamando la cruciale capacità professionale di sapersi adattare al mondo che ci circonda, lo sviluppo della sicurezza in noi stessi, saper andare oltre, reperire le risorse che ci servono, esplorare le proprie prospettive di carriera e le possibilità che sono intorno a noi; poi troviamo la prospettiva temporale, nonché quella capacità di cognizione temporale che rende possibile la pianificazione dei nostri obiettivi, aspirazioni e desideri, ampliando le nostre vedute non solo sul breve termine, ma anche sul medio e lungo termine. A questo approccio, però, manca un’importante lato: il lato dell’eventualità dove le cose in cui crediamo, le nostre ambizioni, i nostri sogni, i nostri obiettivi, falliscono o non vanno come previsto. Magari un evento improvviso che distrugge quanto abbiamo costruito finora; una possibilità nella quale credevamo tanto si chiude o si spegne; una delusione d’amore distrugge le nostre aspettative verso il futuro; un lutto irrompe prepotentemente nella nostra vita; il progetto professionale che abbiamo costruito tanto accuratamente prende una direzione inaspettata in seguito ad un imprevisto che non sarebbe stato possibile preventivare. Che fare in questi casi? Premesso che, a seconda dell’entità dell’evento negativo e delle sue ripercussioni sulla vita della persona in questione, non è un’impresa semplice. A livello teorico, molti modelli hanno, in effetti, riconosciuto la centralità del ruolo esercitati da eventi di vita negativi (Chieco, et al., 2009), definiti

come *stressors*, nel minare un positivo adattamento psicosociale dell'individuo durante tutto il ciclo di vita (Lazarus, 1999). Capiamo, quindi, quanto sia importante l'acquisizione di una capacità che ci verrà in aiuto quando le cose andranno male, e questo ha pure un'elevata probabilità di accadere nella nostra vita.

“In poche parole, quindi, la resilienza trasforma l'evento negativo in apprendimento, inteso come capacità di acquisire competenze utili per migliorare la qualità di vita e proseguire nel proprio percorso di crescita e realizzazione” (Guidi, et al., 2019).

Secondo Coutu (2005), la resilienza può essere appresa. Prendendo in esame il suo modello teorico, le persone resilienti presentano tre caratteristiche distintive: accettano freddamente le dure realtà che devono affrontare; trovano un significato in tempi terribili ed hanno una straordinaria capacità di improvvisare, accontentandosi di tutto ciò che hanno a portata di mano. Per quanto riguarda la prima caratteristica, l'autrice sottolinea quanto spesso il “*rosed-colored thinking*”, nonché l'ottimismo sfrenato ed incondizionato, possa essere fuorviante per l'analisi della situazione nella quale ci troviamo. È più opportuno chiedersi in che misura stiamo comprendendo la nostra situazione e ciò che ci circonda, elaborato ciò che ci serve elaborare, “soprattutto perché la ricerca ci suggerisce che la maggior parte delle persone scivoli nella negazione come strategia di coping. Affrontare la realtà, affrontarla davvero, è un lavoro estenuante. In effetti, può essere spiacevole e spesso emotivamente straziante” (*ivi*). Questo ovviamente non significa che l'ottimismo in generale o il costrutto di speranza personal-professionale non siano edificanti, tutt'altro: si cerca, però, di evidenziare che tali modalità di pensiero applicate durante una fase critica della vita possa annebbiare la realtà, nel tentativo di autoconvinzione che le cose vanno bene. La seconda caratteristica distintiva è quella della creazione di significato, ed “è la

modalità principale attraverso cui le persone resilienti costruiscono dei collegamenti, dei ponti, che collegano le difficoltà odierne ad un futuro più pieno e rigoglioso. Quei ponti rendono il presente più gestibile e tollerabile [...], alleggerendo la sensazione di sopraffazione” (*ivi*). L’autrice fa riferimento alla “terapia del significato” elaborata da Victor Frankl (2017) nel suo libro “*L’uomo alla ricerca di un senso*”, durante la sua permanenza nei lager nazisti. Come terza ed ultima caratteristica distintiva troviamo quella che l’autrice chiama con il nome “bricolage”, nonché la competenza di “accontentarsi di tutto ciò che si ha a disposizione” (Coutu, 2005).

“Il bricolage in senso moderno può essere definito come una sorta di inventiva, una capacità di improvvisare una soluzione a un problema senza essere muniti degli strumenti o materiali più appropriati o convenzionali. I *bricoleurs* armeggiano in continuazione, costruendo radio dai propri oggetti domestici o riparando le proprie auto. Sfruttano al meglio ciò che hanno, utilizzando gli oggetti secondo modalità nuove e sconosciute” (*ibidem*).

Tutte queste caratteristiche non possono essere lasciate solamente a chi si trova – per una complessa interazione di fattori – ad apprenderle da “autodidatta”. Queste sono risorse di cui l’orientamento ne fa tesoro e necessità, con la finalità di riuscire a fornire gli strumenti e le competenze necessarie per facilitare il processo di adattamento e “fioritura” dell’individuo nella società che lo circonda.

## Capitolo 2

### Le sfide dell'orientamento

#### 2.1 Introduzione

Negli ultimi 30 anni, gli adolescenti stanno prendendo decisioni di carriera in un contesto caratterizzato da crisi e sfide globali strettamente interconnesse che minacciano il futuro dell'umanità (Pouyaud & Guichard, 2017). Cohen-Scali et al. (2018) hanno identificato tre principali minacce globali: la prima riguarda la *giustizia sociale*. Gli ultimi decenni hanno visto un aumento dei tassi di povertà e disuguaglianza con maggiori disparità di opportunità, ricchezza e potere all'interno e tra 7 paesi (*ivi*) (Cohen-Scali, et al., 2018). La seconda crisi principale può essere definita "*ecologica*". La produzione di beni e servizi è stata resa possibile dallo sfruttamento generalizzato delle risorse naturali - soprattutto in contesti occidentali - dove le persone e le aziende di produzione utilizzano molte più risorse naturali e generano più rifiuti rispetto a ciò che il pianeta può ricreare nello stesso lasso di tempo di tempo. La terza crisi mondiale riguarda l'occupazione e coinvolge due aspetti. In primo luogo, la globalizzazione, la liberalizzazione del commercio, della finanza e dei movimenti di capitali hanno favorito la flessibilizzazione dei contratti di lavoro e il proliferare del lavoro "flessibile", "atipico" e "precario". Il secondo aspetto della crisi occupazionale è una conseguenza della robotizzazione, con una maggiore automazione dei posti di lavoro (Frey & Osborne, 2017). A questo proposito, Frey e Osborne (2013) - già nel 2013 - indicavano che circa il 47% dell'occupazione totale statunitense rischiava di essere sostituita dalle macchine in

brevissimo tempo, cioè entro due decenni. Inoltre, livelli più elevati di automazione possono potenzialmente aumentare, in modo drammatico, il divario tra le fasce più ricche e quelle più povere della popolazione. A tutto questo si aggiunge anche la profonda crisi sociale, economica, politica e sanitaria legata alla recente pandemia di Covid-19, con profonde ripercussioni sulla progettazione professionale dei giovani (Chohan, 2020). Come risultato di tutto ciò, il processo di progettazione della carriera può diventare per gli adolescenti complicato, stressante e confuso. Le crisi globali e le sfide globali rappresentano una fonte di disagio e difficoltà per gli adolescenti che hanno portato molti di questi a ritardare decisioni di vita significative, a disinvestire nella formazione e nell'istruzione, a non costruire il futuro e ad andare avanti senza aspirazioni e obiettivi da perseguire (Nota, et al., 2020) (Kenny, et al., 2019). A questo proposito, l'approccio Life Design, basato sul costruttivismo sociale (Nota & Rossier, 2015), ha particolarmente sottolineato, sin dalla sua nascita (Savickas & Savickas, 2019), l'importanza di considerare le condizioni contestuali come fattori di rischio nello sviluppo e progettazione della carriera degli adolescenti e per prepararli ad affrontare i vincoli contestuali, l'incertezza, la complessità e l'imprevedibilità dell'attuale mondo del lavoro (Vilhjálmsdóttir, 2015) (Vignoli, 2015).

## 2.2 La globalizzazione neoliberista

Con “*globalizzazione*” facciamo riferimento ad un termine adoperato, a partire dagli anni 1990, per indicare un insieme assai ampio di fenomeni, connessi con la crescita dell’integrazione economica, sociale e culturale tra le diverse aree del mondo. Da un punto di vista di stampo economico, indica il fenomeno di unificazione dei mercati a livello mondiale; questo fenomeno è stato consentito dalla diffusione delle innovazioni tecnologiche, sia nel campo informatico sia in quello della facilità di spostamento di merci e persone, che hanno esteso a tutto il mondo identici modelli di consumo, di produzione e di lavoro e hanno permesso il coinvolgimento anche di Paesi un tempo esclusi, con tutte le conseguenze politiche e sociali del caso (Treccani, 2018). Questa definizione, sicuramente promettente e ricca di speranza, tiene conto soltanto delle aspettative e delle promesse di partenza della globalizzazione, senza considerare quali sono state le conseguenze sociali, culturali e politiche di questo vasto fenomeno mondiale. In questo secondo capitolo, cercheremo di concentrare l’attenzione sulle conseguenze negative, sulle problematiche che questo grande cambiamento ha sollevato, di modo permettere all’orientamento di mettere a fuoco quali barriere, ostacoli e minacce si troverà a far fronte.

Iniziamo da una definizione di globalizzazione più concreta, che pone già l’accento sulle eventuali problematiche che possono sorgere da una visione di questo tipo:

“La globalizzazione può essere definita come l’attuale fase di sviluppo del sistema capitalistico di mercato, in cui il processo di riduzione delle distanze comporta una maggiore interdipendenza tra le diverse aree del pianeta. È un fenomeno complesso

che permette l'estensione e la diffusione a livello mondiale di una quantità sempre crescente di tecniche, linguaggi, culture, prodotti potenzialmente fruibili. Tali processi si ripetono ciclicamente nella storia: ad esempio, un evento come la conquista dell'America è considerato l'inizio di una fase di globalizzazione. Sarebbe dunque più corretto qualificare questa globalizzazione con il termine *neoliberista*, un'accezione che ne richiama l'importanza degli elementi economici" (Figini, 2005).

Questo fenomeno, da un punto di vista strettamente culturale, "ha sicuramente reso possibile una condivisione delle culture, dei costumi, del pensiero, dando vita a stimoli preziosi per i processi culturali globali, che tuttavia, se da una parte hanno portato alla formazione di identità sociali ibride e multiple, dall'altra hanno causato una crescente omogeneizzazione delle culture e una loro occidentalizzazione" (Myers, 2010), o in modo più provocatorio, ad "un'americanizzazione, cioè la «propagazione di idee, usanze, modelli sociali, industria e capitale americani nel mondo»" (Ritzer, 2005). Questo fenomeno ha avuto origine come conseguenza delle nuove esigenze del mercato, relative alla sua espansione continua: possiamo quindi tranquillamente affermare che è il mercato ad aver "acceso" la necessità della globalizzazione. Assistiamo quindi, ad una sorta di personificazione del mercato, con i suoi bisogni, i suoi desideri (nonché quello di espandersi in continuazione, di proliferare senza regolamentazioni). Gallino (2000) definisce il mercato come un "complesso e instabile esito d'un processo di costruzione sociale, nel quale un ruolo decisivo appare svolto dallo stato". Sulla base di questa definizione, lo stato detiene un ruolo cruciale per la regolamentazione delle politiche del mercato e delle imprese, come ente ispettivo e di controllo, finalizzato alla non-prevaricazione tra le iniziative dei privati ed alla tutela degli enti coinvolti nel processo. Ci sono altri autori, però, che in passato hanno portato



un punto di vista completamente diverso: questi erano i sostenitori del neoliberismo. L'esponente di questa influente corrente di pensiero fu il noto economista Milton Friedman, esponente principale della scuola di Chicago. Alla base del pensiero neoliberista vi sono diversi assunti: uno dei primi è sicuramente quello della richiesta di lasciare "maggiore spazio al mercato in quanto ecosistema in grado di autoregolarsi, cioè di dare vita al necessario numero di prodotti a un giusto prezzo, realizzati da lavoratori pagati con salari tali da permettere loro di comprare quelli stessi prodotti: un mondo perfetto, dunque, caratterizzato da piena occupazione, innovazione e, soprattutto, crescita perpetua" (Nota, et al., 2020). Ma allora potrebbe sorgere spontanea la domanda dalla quale siamo partiti: lo stato che ruolo avrebbe in questa modalità di gestione economico-politica? Potremmo dire tranquillamente che lo stato sarebbe al servizio del mercato, cercando di mettersi da parte il più possibile al fine di favorire l'espansione del mercato, rimuovendo gran parte delle leggi che lo regolamentano (poiché dato che è in grado di autoregolarsi, a che serve che qualcun altro cerchi di regolarlo?) con l'obiettivo di favorire, tutelare e rispettare a tutti i costi la "libertà personale". Citando testualmente:

"Innanzitutto, il campo d'azione del governo deve essere limitato. La sua funzione principale dev'essere quella di tutelare la nostra libertà sia dai nemici esterni che dai nostri concittadini: mantenere la legalità e l'ordine, far rispettare i contratti privati, favorire la concorrenza nel mercato. Al di là di questa importante funzione, occasionalmente il governo può aiutarci a realizzare, insieme ai nostri concittadini, obiettivi che raggiungere da soli potrebbe risultare troppo difficile o troppo costoso. È bene rammentare, però, che fare ricorso ai poteri dello stato per raggiungere questi fini può portare grossi pericoli. Ovviamente non dobbiamo e non possiamo evitare di

servirci del governo in questo modo, ma – prima di farlo – è bene che i prevedibili vantaggi siano chiari e consistenti. Affidandoci preferibilmente alla cooperazione volontaria ed all’impresa privata, tanto in campo economico quanto in altri settori, possiamo garantire che il settore privato riesca a limitare i poteri del settore pubblico e rappresenti una valida tutela della libertà di parola, di religione e di pensiero” (Friedman, 2010).

Quanto enunciato da Friedman, espone due dei principi cardine del suo pensiero, della sua “ricetta”:

- 1) *Deregulation*: ossia la deregolamentazione del mercato da parte delle politiche statali, compiute in favore dell’imprenditoria, della libera concorrenza di mercato e della “libertà personale”; lo stato si limiti soltanto ad un’azione ispettiva senza curarsi della gestione delle politiche economiche.
- 2) *Privatization*: con “privatizzazione” s’intende il potenziamento degli enti del settore privato come sostituzione di quelli del settore pubblico (ad esempio la sanità, le pensioni, i trasporti o l’istruzione), in quanto ritenuti più efficienti. A garanzia della loro maggiore efficienza, secondo Friedman, c’era il fatto che essendo aziende private, i “*competitors*” avrebbero avuto un ruolo chiave: ovvero quello di spingere costantemente le aziende a competere con le altre per raggiungere l’eccellenza, al fine di fornire un servizio che non solo sia di qualità, ma che permetta anche di accaparrarsi più clienti possibile.
- 3) Riduzione delle spese sociali: di fatto, dopo l’abolizione del welfare state, appare evidente che una conseguenza garantita è quella dell’abbassamento della tassazione sui cittadini, poiché di fatto il piano pensionistico, l’assistenza

sanitaria, l'istruzione, essendo privatizzate, non comporterebbero pagamenti mensili/annuali intermediati dallo stato. Verrebbero così a mancare varie tipologie di sussidi, primo dei quali quello per la disoccupazione, per far sì di lasciare al mercato lo spazio che necessita, nell'aspettativa che si "autoregoli".

Questa è la ricetta proposta da Friedman (Nota, et al., 2020), ed intorno al 1990, [...] la gran parte dei dipartimenti di economia delle maggiori università così come nelle scuole di gestione aziendale sembra essere dominata dal pensiero neoliberista. [...] Anche la politica, sia di destra che di sinistra, finisce per accettare le idee di fondo: negli anni novanta lo slogan "meno stato, più mercato" accomuna i principali partiti conservatori e progressisti, europei e statunitensi (*ivi*), di un gruppo ristretto di "persone che tendono all'arricchimento individuale, prescindendo non solo da qualunque interesse nazionale ma, a volte, anche societario, come dimostrano i vari scandali da Enron a Lehman Brothers" (Chomsky, 2017). L'ideologia neoliberista, però, non è scomparsa, anzi, per certi versi potremmo tranquillamente affermare che si è rinforzata:

"Nel frattempo, il potere va concentrandosi sempre di più nelle mani delle multinazionali, delle istituzioni finanziarie, degli imperi commerciali, delle banche: accomunati da scarso patriottismo e limitato senso di responsabilità sociale, con insistenza richiedono agli stati condizioni particolarmente favorevoli – si pensi al salvataggio di alcune banche, con la quasi totale impunità per coloro che avevano creato i problemi e uno "stato balia" pronto ad intervenire" (*ivi*).

Gli effetti di questi fenomeni di scala mondiale (come la globalizzazione e la

diffusione delle politiche neoliberiste) sono tutt'ora molto controversi (Lenti, 2016):

Secondo alcuni autori l'intensificarsi del processo di integrazione internazionale ha prodotto non solo instabilità e crisi ricorrenti, ma anche una crescente diseguaglianza all'interno, tra paesi e tra cittadini del mondo considerati come appartenenti ad una unica comunità (Stiglitz, 2002). Secondo altri, invece, diseguaglianza e povertà si sono ridotte proprio grazie alla globalizzazione. Il Segretario Generale delle Nazioni Unite Kofi Annan ha affermato che “le principali nazioni che hanno perso [potere, risorse, egemonia, benessere di vario tipo] dalla globalizzazione nell'iniquo mondo attuale non sono quelle che vi sono state troppo esposte a tale fenomeno, bensì quelle che sono state tagliate fuori” (Annan, 2001).

Le conseguenze principali e dimostrabili sul piano empirico sono prevalentemente negative, come: “l'aumento delle disuguaglianze all'interno del sistema di stratificazione sociale; l'aumento della disoccupazione e la riduzione dei salari reali; la scomparsa di una reale concorrenza di fronte al monopolio delle grandi multinazionali; il degrado economico, sociale e culturale e talvolta l'annichilimento fisico di intere comunità, costrette dalla dipendenza da forze economiche esterne a un permanente sottosviluppo” (Gallino, 2000). “Per quanto appaia poco preoccupante, agli occhi di un uomo del XXI secolo, il fatto che in India si beva la Coca-cola, in Tunisia si indossi la t-shirt e in Giappone si guardino i Simpson, ci sarebbe almeno da chiedersi se il bilancio dell'esportazione massiccia di modelli di consumo prevalentemente occidentali nel resto del pianeta abbia un bilancio positivo per quelle aree” (*ivi*). “Di certo non è un percorso unidirezionale dalla cultura occidentale verso le altre (basti pensare alla diffusione mondiale di ristoranti cinesi, giapponesi, indiani, thailandesi,

messicani...), né si tratta di pericolose “contaminazioni” delle culture originarie (benché talvolta si assista a casi di vera e propria invasione culturale aggressiva), ma forse ci sarà da fare i conti con il rischio che l’autenticità delle singole identità culturali, con il loro bagaglio di tradizioni e peculiarità, sia minacciata nella sua sopravvivenza integrale” (*ibidem*).

Per concludere, “per chi si occupa di orientamento in questo contesto, c’è molto da fare. Si deve parlare di questi temi, specialmente con i giovani: come il lavoro è andato modificandosi nel tempo, la sua più volte profetizzata “fine”, l’impatto che le scelte economico-politiche potranno esercitare sulla loro occupazione futura. Infatti, le capacità di riflessione rispetto alla situazione economica e alle sue ricadute sul mercato del lavoro e sui processi di progettazione professionale e la consapevolezza che ciò che accade nel mondo influenza anche le scelte e le prospettive lavorative delle singole persone sono risorse importanti: è necessario proporre specifiche attività per aiutare gli adolescenti – ma anche le ragazze e i ragazzi più piccoli – a costruirle” (Nota, et al., 2020).

### ***2.3 Wicked problems***

Nel corso del presente elaborato, abbiamo ripetuto più volte la complessità dell'ambiente nel quale ci troviamo a vivere: della sua sfrenata dinamicità, volatilità e della sua perenne trasformazione. Oltre a tale frenesia, ci troviamo davanti a svariate problematiche di diverse e numerose tipologie, partendo proprio da quelle citate nell'indice del presente testo, quelle già trattate e quelle che verranno affrontate successivamente. Tutte questi problemi hanno una caratteristica che li accomuna tutti: sono "considerati "*wicked problems*", ovvero "problemi maligni" che per definizione sono sempre "cattivi" perché apparentemente insolubili. Siamo nel territorio della complessità, della incertezza, delle interrelazioni" (Andolfatto, et al., 2022). Come hanno scritto nell'abstract del proprio lavoro, Rittel & Webber (1973) sostengono che "la ricerca di basi scientifiche per affrontare i problemi di stampo politico-sociale è destinata a fallire, proprio per la natura di tali problemi. Sono problemi "malvagi", mentre la scienza ha sempre sviluppato paradigmi per affrontare problemi "addomesticati"". Per "addomesticati", i due progettisti urbani intendono che la scienza ha sempre costruito modalità di problem solving univoche, lineari, con una ed una soltanto risposta corretta. "Non esiste una definizione oggettiva di equità; le politiche che rispondono ai problemi sociali non possono essere significativamente corrette o sbagliate; e non ha senso parlare di "soluzioni facoltative" ai problemi sociali se prima non si impongono rigide qualifiche. Peggio ancora, non ci sono "soluzioni" nel senso di risposte definitive e oggettive". Le realtà politico-sociali che viviamo quotidianamente non si stanno soltanto complicando, poiché in parte anche prima lo erano già, ma le persone stesse stanno cominciando a rendersi conto dell'estrema pluralità di fattori coinvolti nelle scelte da considerare, decisioni riguardo la propria

carriera futura, mutui da aprire, investimenti a lungo termine da compiere, fino alla miriade di micro-scelte che compiamo tutti i giorni. Tutto questo produce un impatto sull'ambiente che ci circonda, produce conseguenze non-lineari, complesse, comprensibili soltanto attraverso ottiche multidisciplinari, metodologie di studio approfondito di tali fenomeni. È soltanto in questo modo che si combattono visioni semplicistiche e riduzionistiche della realtà, che nel tentativo di portare a tutte le persone un contenuto che sia accessibile ai più, tale contenuto viene ridotto all'osso, semplificato, smussato, creando distorsioni simili a quelle che abbiamo riscontrato sulla nostra pelle sin dai tempi del "telefono senza fili".

Nel suo lavoro, Jeff Conklin (2006) scrive:

"[...] Ci sono due comuni meccanismi organizzativi di coping che vengono applicati di routine a problemi malvagi: studiare il problema e domarlo. Sebbene lo studio di un problema nuovo e complesso sia naturale e importante, è un approccio che esaurirà rapidamente le risorse a nostra disposizione se il problema è "*wicked*". Il puro studio equivale a procrastinazione, perché si può imparare ben poco su un problema malvagio dalla raccolta e dall'analisi obiettive dei dati. I problemi malvagi richiedono un approccio guidato dalle opportunità; richiedono prendere decisioni, fare esperimenti, lanciare programmi d'intervento, testare prototipi e così via. Lo studio da solo porta a ulteriori studi, conducendo alla condizione nota come "paralisi dell'analisi", un paradosso in cui non possiamo agire fino a quando non abbiamo più informazioni, ma non possiamo ottenere più informazioni finché qualcuno non interviene".

L'educazione e l'orientamento che non mirano al mero collocamento, pertanto, devono allenare alla collaborazione tra gli individui, infatti in riferimento a tematiche

ambientali e sociali, l'azione del singolo non è sufficiente per apportare cambiamenti significativi (Soresi, et al., 2015). Le azioni che vengono pensate partono da una riflessione e condivisione di valori e prospettive, dalle quali si può costruire una consapevolezza comune delle problematiche da affrontare, per poi giungere ad un agire collaborativo verso una stessa direzione (Cattelan, 2021). Si tratta di un vero e proprio cambio di prospettiva, che contrasti l'individualismo dilagante utilizzato come risposta per fronteggiare l'incertezza e l'ansia da futuro. Ciò che l'orientamento propone per rispondere ai “*wicked problems*”, è in primis la promozione di abilità, competenze e atteggiamenti che possono aiutare gli adolescenti a considerare le sfide globali nella loro pianificazione della carriera in per muoversi verso uno sviluppo globale inclusivo e sostenibile (Di Maggio, et al., 2021); lo sviluppo di una coscienza critica, che sia in grado di criticare (mettere in discussione) la realtà che si trova di fronte a sé, al fine di modificare il proprio comportamento e le proprie scelte decisionali verso una direzione che sia maggiormente in linea con i propri valori ed obiettivi; promuovere interventi scolastici ed extrascolastici che permettano l'innescare di riflessioni sulla realtà circostante, accompagnare e guidare i ragazzi e le ragazze nello sviscerare tali riflessioni, capire che risvolti applicativi possono trovare nella propria vita.



## 2.4 Precarizzazione e robotizzazione del lavoro

“Di precariato si muore. E non è un caso. Il precariato è la risposta feroce contro la classe lavoratrice, il tentativo più riuscito di distruzione di una comunità che aveva in sé un connotato, quello di classe, che si caratterizza per una comunanza di interessi in costante conflitto con gli interessi di chi ogni mattina si sveglia e coltiva il culto dell’insaziabilità, dell’avidità che si fa potere. Il potere di sfruttare, di dileggiare tutti quelli che contribuiscono a creare le fortune dei pochi che se le accaparrano. Di precariato si muore quando al concetto di società si antepone quello di individuo” (Fana, 2017).

Dalla fine degli anni '70, le recessioni economiche, le ristrutturazioni industriali, il cambiamento tecnologico e l'intensificarsi della concorrenza globale hanno cambiato radicalmente la natura del lavoro (Howard, 1995). “Le organizzazioni nella maggior parte dei paesi industrializzati sono state coinvolte in ristrutturazioni, licenziamenti e "*rightsizing*" nei loro tentativi di ridurre i costi del lavoro e migliorare la competitività. Dal punto di vista organizzativo, ciò ha fornito a molte aziende la flessibilità funzionale e numerica necessaria per adattarsi a un ambiente che cambia. Dal punto di vista individuale, sebbene alcuni individui possano considerare la flessibilità in modo positivo, le conseguenze negative sono evidenti e hanno dominato la letteratura psicologica” (Sverke & Hellgren, 2002). Prima di parlare delle sue conseguenze, andiamo prima a descrivere un breve quadro teorico sul fenomeno della precarizzazione del lavoro: nel 1965, Paolo S. Labini (1965) definisce il lavoro precario sulla base delle “nozioni di instabilità contrattuale e salariale e sulla mancanza di sicurezza per il futuro” ma tutt’ora manca una chiara classificazione vista

l'eterogeneità del fenomeno (Ragusa, 2021). In Italia, attualmente, ci sono circa tre milioni e 166mila lavoratori e lavoratrici assunti con contratto a tempo determinato (Il Fatto Quotidiano, 2022), ma l'instabilità contrattuale non è necessariamente una condizione che determina e prescrive a priori il fenomeno della precarizzazione: è proprio quando le cose vanno bene che i posti di lavoro vengono cancellati e sostituiti da altri meno retribuiti e meno sicuri, cioè senza sufficienti coperture sanitarie e sociali (Samuelson, 1968). “Sono sempre più numerosi coloro che si domandano se di fatto ci si stia avviando verso un'economia “post-lavoro” o “post-salario”: un'economia nella quale il lavoro stabile, caratterizzato da garanzie e stipendi soddisfacenti, sarà riservato a pochi, mentre “macchine pensanti”, algoritmi e robotica renderanno sempre più obsoleto il ricorso a lavoratori in carne ed ossa, nonostante la disponibilità di questi ultimi ad accettare anche precarietà e basse retribuzioni” (Nota, et al., 2020).

La precarizzazione è un costrutto che è stato operazionalizzato, ovvero reso misurabile: infatti, secondo la Commissione europea, la precarizzazione è una condizione lavorativa caratterizzata dalle quattro seguenti dimensioni:

1. *“Insicurezza in merito alla continuità del rapporto di lavoro:* questo aspetto riguarda l'elevato rischio di perdere il lavoro e, più in generale e nel lungo termine, l'incertezza sulla possibilità di lavorare continuativamente. Interessa persone che svolgono attività temporanee, molti lavoratori autonomi e pressoché tutti coloro che lavorano “in nero” o clandestinamente.
2. *Salario insufficiente o remunerazione discriminante:* i lavoratori precari si trovano spesso ad accettare retribuzioni inadeguate, scarse garanzie per quanto concerne la continuità del salario e l'assenza di prospettive a proposito della progressione salariale.

Queste condizioni influenzano fortemente gli stili e la qualità di vita del lavoratore, il suo livello di autonomia e la posizione sociale che si trova a ricoprire; non sono garantiti l'indipendenza economica né il riconoscimento dell'identità di "lavoratori" a tutti gli effetti.

3. *Deterioramento del rapporto di lavoro e vulnerabilità dei lavoratori*: Questa dimensione riguarda la scarsa capacità del lavoratore – o della sua rappresentanza collettiva (sindacato) – di esercitare un qualche controllo su una serie di dimensioni lavorative, come l'orario di lavoro, l'intensità della prestazione, l'organizzazione del flusso di lavoro, la promozione, la salute e la sicurezza, la pianificazione e la possibilità di rifiutare gli straordinari e di negoziare un salario adeguato.
4. *Indebolimento della protezione sociale dei lavoratori*: i lavoratori precari, inoltre, sono poco protetti dal licenziamento senza giusta causa e dalle discriminazioni, e hanno scarse possibilità di vedersi riconoscere i diritti sanciti dalla legislazione del lavoro. A tutto questo si associa anche il ridotto accesso alle prestazioni di sicurezza sociale in materia di salute, alle indennità della disoccupazione ed infortunio, alla pensione”  
(*ivi*).

Prima di osservare le numerose conseguenze negative che impattano sulla salute psico-fisica dei lavoratori, faremo una parentesi specifica su una delle cause – nel senso che contribuisce al fenomeno dilagante della precarizzazione – tra le più strettamente connesse con questo fenomeno: la robotizzazione delle professioni. Negli ultimi decenni, i computer hanno sostituito una serie di lavori, comprese le funzioni di contabili, cassieri e operatori telefonici (Bresnahan, 1999); è l'inizio della diffusione della cosiddetta “disoccupazione tecnologica” (Keynes, 1933): “a causa della nostra repentina scoperta di mezzi per economizzare il costo del lavoro, abbiamo superato di

gran lunga il ritmo con cui possiamo trovare nuovi usi del lavoro” (*ibidem*). “L’impatto dell’informatizzazione sui risultati del mercato del lavoro è ben consolidato in letteratura, documentando il declino dell’occupazione nelle professioni intensive di routine, ovvero occupazioni costituite principalmente da compiti che seguono procedure ben definite che possono essere facilmente eseguite da algoritmi sofisticati” (Frey & Osborne, 2013). Ad esempio, gli studi di Charles, et al. (2013) e Jaimovich e Siu (2012) sottolineano che il continuo declino dell’occupazione nel settore manifatturiero e la scomparsa di altri lavori di routine è la causa degli attuali bassi tassi di occupazione. Allo stesso tempo, con il calo dei prezzi dell’informatica, le capacità di risoluzione dei problemi stanno diventando relativamente produttive, il che spiega la sostanziale crescita dell’occupazione nelle occupazioni che coinvolgono compiti cognitivi in cui la manodopera qualificata ha un vantaggio comparato, nonché il persistente aumento dei ritorni all’istruzione (Katz & Murphy, 1992); (Acemoglu, 2002); (Autor & Dorn, 2013). Secondo le stime di Frey & Osborne (2013), circa il 47% dell’occupazione totale degli Stati Uniti rientra nella categoria ad alto rischio di essere informatizzata ed automatizzata. Si riferiscono ai posti di lavoro a rischio, ovvero i lavori che potrebbero essere automatizzati in tempi relativamente brevi, forse nel prossimo decennio o due. Il modello prevede che la maggior parte dei lavoratori nei trasporti e nella logistica sono a rischio, insieme alla maggior parte degli impiegati, impiegati di supporto amministrativo e del lavoro di produzione in fabbrica. “I nostri risultati implicano quindi che man mano che la tecnologia avanza, i lavoratori poco qualificati si riallocheranno a compiti che non sono suscettibili all’informatizzazione, ovvero compiti che richiedono intelligenza creativa e sociale. Affinché i lavoratori vincano la gara, tuttavia, dovranno acquisire abilità creative e sociali” (*ibidem*). Frey e

Osborne si distinguono ed allontanano dal punto di vista che il presente elaborato vuole comunicare e presentare nell'ultima frase sopracitata. L'ottica della "gara", del costante cambiamento al quale tutti devono adeguarsi perché "o ti adatti o muori", il "pesce grande mangia il pesce piccolo", il concetto che se possiedi determinate competenze specifiche, o se sei sempre un passo avanti agli altri va tutto bene, altrimenti sei "fuori dal mercato", sei "obsoleto", non sei "spendibile": tutte queste ideologie di stampo prettamente neoliberista sono esattamente ciò da cui il presente elaborato intende di distaccarsi. Con questo non si vuole trasmettere il messaggio che le competenze non sono importanti, tutt'altro: si intende comunicare, invece, che di fronte a questi fenomeni di scala e portata mondiale, non è il singolo mero lavoratore che dovrebbe farsi interamente carico della responsabilità di adattarsi ai drastici scenari sopracitati – per quanto, comunque, ribadiamo l'importanza della career adaptability sopracitata – perché nella maggioranza dei casi, il singolo non ha la possibilità di esercitare un'influenza tale sul suo ambiente circostante di modo da volgere sempre gli scenari completamente ed interamente a suo favore soltanto attraverso "il duro lavoro, la volontà e la perseveranza" (Lippa, 2022), altrimenti rischiamo di ricadere nell'ideologia del sogno americano (di cui abbiamo già parlato in precedenza).

Tutto questo scenario di precarizzazione – con la specifica parentesi sul fenomeno più caotico e controverso dell'epoca contemporanea, ovvero la robotizzazione delle professioni – ha necessariamente delle implicazioni sulla salute psicofisica dei lavoratori e lavoratrici. "I molteplici aspetti della precarietà del lavoro possono avere conseguenze divergenti o almeno essere correlati in modo differenziato a potenziali esiti come atteggiamenti legati al lavoro, prestazioni lavorative, salute fisica, benessere mentale e sintomi di stress indotto dal lavoro" (Sverke & Hellgren, 2002): in effetti, gli

studi hanno suggerito che le minacce percepite riguardanti la natura e la continuità di un lavoro possono avere conseguenze dannose quanto la perdita del lavoro stesso (Dekker & Schaufeli, 1995); (Latack & Dozier, 1986). Ciò è coerente con l'idea centrale della ricerca sullo stress, secondo cui l'anticipazione di un evento stressante rappresenta una fonte di ansia altrettanto importante, o forse anche maggiore, dell'evento reale (Lazarus & Folkman, 1984). Sembra, inoltre, che la precarietà del lavoro sia associata a un benessere ridotto (Barling & Kelloway, 1996); (Hartley, et al., 1991). “Disturbi fisici, disagio mentale e influenza del lavoro nel tempo libero aumentano proporzionalmente al livello di precarietà del lavoro percepita” (Ashford, et al., 1989); (Isaksson, et al., 1998); (Lim, 1996); (Mattiasson, et al., 1990); (Noer, 1993). “Un numero crescente di ricerche ha anche esaminato se e come gli effetti negativi del ridimensionamento possono essere ridotti attraverso un trattamento equo dei dipendenti. La percezione di un trattamento equo nel contesto dei licenziamenti e del ridimensionamento si riferisce alla valutazione da parte di un individuo delle procedure utilizzate per attuare il cambiamento organizzativo” (Thibaut & Walker, 1975). Sebbene questa prospettiva sia stata applicata principalmente al ridimensionamento – o *downsizing* – in generale, può rivelarsi utile anche al campo più specifico della precarietà del lavoro. Concetti come la partecipazione al processo di cambiamento (Lind & Tyler, 1988); (Parker, et al., 1997), la percezione di controllo globale del processo (Davy, et al., 1991) e la giustizia organizzativa (Brockner, 1990); (Novelli, et al., 1995) sono emersi come fattori importanti che influenzano gli atteggiamenti, le prestazioni e il benessere dei sopravvissuti al lavoro. Esattamente, perché anche una condizione di precarietà generale all'interno di un'azienda può – con elevate probabilità – influenzare anche la percezione di controllo sul proprio lavoro dei

lavoratori dipendenti con contratti regolari, duraturi, che percepiscono una maggiore stabilità lavorativa. Quindi, l'idea alla base di questi concetti è che la percezione da parte dei dipendenti di un trattamento equo durante il processo di cambiamento e la partecipazione al processo decisionale avrà conseguenze benefiche per le loro attitudini lavorative e il benessere, e potrebbe persino moderare gli effetti negativi dello stress indotto dal ridimensionamento su tali esiti (Sverke & Hellgren, 2002). Inoltre, un fenomeno particolarmente importante è stato riscontrato da Dekker & Schaufeli (1995): “senza il supporto collettivo derivato dall'appartenenza sindacale, si può sostenere, maggiore sarà la difficoltà che un dipendente avrà nell'affrontare la precarietà del lavoro”; anche se in realtà, in questo ambito di studi, le visioni sono ancora molto controverse ed i risultati poco chiari.

“La precarietà lavorativa sembra avere un impatto negativo anche sugli adolescenti, seppur non la sperimentino direttamente. Le conversazioni con i genitori e con gli amici e i media, infatti, possono portarli a credere che la loro vita professionale sarà molto probabilmente instabile ed economicamente poco soddisfacente, e dunque a provare un profondo senso di vulnerabilità. Questa sensazione “negative” possono diventare un ulteriore ostacolo ai processi di sviluppo professionale, facilitando una restrizione delle aspettative e un disinvestimento nella formazione. Per questo è importante che le iniziative di orientamento trattino il tema della precarietà lavorativa, in particolare quelle rivolte agli adolescenti, cercando di renderli più resilienti nei confronti delle difficoltà che temono di incontrare nel corso della progettazione del proprio futuro” (Nota, et al, 2020).

## 2.5 La missione dell'orientamento oggi

### 2.5.1 La sostenibilità e l'inclusione

Alla luce di quanto emerso fino ad ora, il futuro che ci troviamo di fronte non sembra affatto roseo. Il pianeta si trova davanti ad uno scenario mai visto prima: la precarizzazione del lavoro, la robotizzazione delle professioni, la globalizzazione, le politiche neoliberiste dilaganti, il continuo ossesso alla massimizzazione della produttività e dell'efficienza, l'esorbitante consumo delle risorse naturali. “Il risultato è che l'umanità sta vivendo in maniera non sostenibile, consumando le limitate risorse naturali della Terra più rapidamente di quanto esse siano in grado di rigenerarsi. [...] I problemi stanno diventando così consistenti che le variazioni ambientali, quelle sociali ed economiche a esse conseguenti, rischiano di essere catastrofiche. Se si raggiungerà la condizione di non sostenibilità, se supereremo i limiti che la finitezza della Terra ci impone, allora ci troveremo in una condizione talmente critica che non avremo il tempo necessario per adattare il nostro comportamento alle mutate condizioni.

Nel 2018 è uscito l'ultimo rapporto del Club di Roma<sup>1</sup>, che individua per il futuro quattro scenari possibili, con l'avvertimento che saranno le scelte che faremo a determinare quale di essi si realizzerà (Randers, et al., 2018):

1. “Il primo scenario è quello che si affermerà se non vi saranno sostanziali modifiche delle politiche attuali. Già nel 2025 le diseguglianze economiche saranno sempre più marcate, e si registrerà una grande instabilità politica, con nazionalismi e sovranismi

---

<sup>1</sup> *Transformation is Feasible*, 18 ottobre 2018, disponibile all'indirizzo <https://www.clubofrome.org/impact-hubs/climate-emergency/transformation-is-feasible-a-new-report-to-the-club-of-rome/>



sempre più forti e intense spinte antiglobaliste che sfoceranno in conflitti globali di elevata intensità. I danni dovuti agli eventi climatici si osserveranno in pressoché tutte le aree geografiche, mentre le maggiori megalopoli del mondo, a causa dei tassi di urbanizzazione in costante crescita, saranno al collasso.

2. Il secondo scenario mette in luce in particolare quanto accadrà se la crescita economica continuerà. Secondo i curatori del rapporto, oggi la maggioranza dei nostri governanti è convinta che la crescita produttiva, grazie all'impiego massiccio delle nuove tecnologie e all'incremento degli scambi commerciali e degli investimenti, non sia incompatibile con la lotta alle diseguaglianze, e con il rispetto dell'ambiente. Tuttavia, se non vengono posti dei freni alla crescita economica e se non viene praticato su vasta scala un consumo contenuto e responsabile, nel 2050-2060 circa ci saranno enormi diseguaglianze tra i diversi paesi del mondo e ripetuti disastri naturali, e questo accentuerà notevolmente anche le migrazioni, dirette verso le regioni meno colpite dalla povertà e dal cambiamento climatico.
3. Il terzo scenario è caratterizzato da un maggiore impegno nel promuovere cambiamenti significativi nelle scelte e nelle abitudini di vita, da parte sia delle leadership mondiali sia dei cittadini. Questo scenario è un po' meno cupo a medio termine, ma per il 2050 è previsto comunque un peggioramento della situazione climatica, con le relative ricadute ed economiche. Il peggio, dunque, è solo rinviato, ma non tarderà a presentarsi. Purtroppo, già oggi è chiaro un po' a tutti che siamo ancora molto lontani dall'impegno concreto al centro di questo scenario: nessuno ha ancora adottato un modello di crescita economica che sia effettivamente sostenibile e rispettoso dell'ambiente, e le iniziative in questa direzione, pur lodevoli, appaiono ancora poco coordinate e insufficienti a produrre gli auspicabili esiti globali. Ad esempio, sebbene in quest'ultimo decennio disuguaglianze e povertà siano diminuite, un reale cambiamento di tendenza è ancora molto lontano.

4. Il quarto scenario, per realizzarsi – come speriamo accadrà -, necessita di una transizione decisa (ma “fattibile”, come recita il titolo del rapporto) nella direzione della sostenibilità, da attuare tramite iniziative coraggiose: ad esempio dimezzando ogni decennio l’uso del carbone, perseguendo la sostenibilità alimentare, sostenendo realmente lo sviluppo dei paesi più poveri con interventi in materia di istruzione, inclusione, parità di genere, equa distribuzione della ricchezza, pianificazione familiare e così via” (Soresi & Nota, 2020).

Quindi, come riportato di sopra, non è ancora tutto perduto: nei capitoli precedenti sono state elencate tutte quelle che sono le risorse che l’orientamento ha a disposizione per fronteggiare le sfide sopracitate – che, sfortunatamente, non sono le sole – e generare un cambiamento che abbia un forte impatto positivo nell’ambiente collettivo. Apparentemente potrebbe sembrare particolarmente nascosto il collegamento tra l’orientamento con i concetti di sostenibilità (ambientale, sociale o economica che sia), inclusione, diritti, cambiamenti climatici, disparità di genere, precarizzazione del lavoro, robotizzazione delle professioni, etc... Dopo, però, aver sviscerato accuratamente ognuna di queste problematiche attuali e future, l’augurio è che tale collegamento divenga trasparente e cristallino. Un cambiamento radicale, a partire da una sensibilizzazione su queste tematiche, parte dal basso: chi fa già parte del vasto mondo del lavoro può sicuramente ricavare e generare (a sua volta) numerosi benefici dall’esposizione a tali tematiche, ma un effetto ancora più potente è quello di dare la possibilità ai giovani, agli adolescenti di riflettere addirittura in anticipo su queste tematiche, per dare loro la possibilità di costruirsi un’idea in merito, stimolare l’attivismo, sviluppare una coscienza critica e dirigersi verso il quarto scenario che abbiamo visto in precedenza.

In questa prospettiva, il termine *inclusione* è usato per enfatizzare il ruolo dei contesti in cui tutte le persone vivono, imparano, lavorano e giocano promuovendo un'interazione di soddisfazione tra ciò che rende ogni persona unica e come ciò contribuisce a una migliore partecipazione sociale, civile e professionale (Owens, 2015); (Shogren, et al., 2016). L'inclusione implica che tutte le persone e tutte le istituzioni siano "attive" nel cercare di garantire la piena partecipazione di ogni persona alla vita sociale e civile (Asante, 2002). Il termine sostenibilità enfatizza un costrutto integrativo, che incorpora fattori ambientali, sociali ed economici come tre dimensioni fondamentali. Queste tre dimensioni sono pilastri della sostenibilità: lo sviluppo responsabile richiede attenzione al capitale naturale, umano ed economico o, informalmente, al pianeta, alle persone e ai profitti (Purvis, et al., 2019). A questo proposito è necessaria una particolare attenzione nel campo dell'orientamento professionale per stimolare una maggiore riflessività e consapevolezza rispetto alle sfide sociali, economiche e politiche che, in una prospettiva inclusiva e sostenibile, i giovani devono considerare quando pensano al loro futuro (Holton, 2009); (Pouyaud & Guichard, 2017). Attraverso la collaborazione con vari studiosi, i professionisti della carriera dovrebbero essere in grado di consentire ai giovani di pensare alle sfide che dovranno affrontare in futuro. Dovrebbero, inoltre, favorire la crescita e lo sviluppo sociale dei giovani passando da una visione prevalentemente individualistica, introspettiva e orientata al presente a una visione del mondo più contestualizzata che si concentri sulla società e sul bene comune, sullo sviluppo sociale e sulla sostenibilità (Nota, et al., 2020). Diversi studi hanno mostrato che gli adolescenti non hanno considerato le questioni relative al futuro inclusivo e sostenibile, comprese le criticità associate alle disparità economiche e sociali nella progettazione della loro carriera

(Ginevra, et al., 2021); (Nota, et al., 2020). Per aiutare gli adolescenti a investire in una progettazione del futuro di carriera inclusivo e sostenibile, sono stati necessari il dialogo e la condivisione disciplinare. In particolare, le scienze economiche potrebbero dare un contributo significativo per comprendere meglio i meccanismi economici alla base delle sfide globali legate alle leggi e alle politiche economiche neoliberiste.

### *2.5.2 Lo sviluppo di una coscienza critica*

Il contributo delle scienze pedagogiche è fondamentale anche per aiutare i giovani a investire nei processi di apprendimento permanente e nell'istruzione universitaria. Considerando questa particolare attenzione nell'orientamento professionale dovrebbe essere data la promozione, in un approccio multidisciplinare, di una coscienza critica relativa allo sviluppo inclusivo e sostenibile. Il costrutto di coscienza critica (CC) nasce grazie agli studi di Freire<sup>23</sup>. Freire descrive la teoria della coscienza critica pone l'accento sull'educazione come processo reciproco di liberazione, oltre a consentire alle persone di comprendere le proprie responsabilità sociali e politiche e i propri ruoli nella loro realtà. In realtà, l'autore ha proposto tre livelli di coscienza: la prima, denominata come coscienza "magica", inteso come quel livello di coscienza dove si ha la credenza di un potere superiore, che risana le ingiustizie e dà tutto a tutti; la mancanza di consapevolezza dell'ingiustizia della nostra ed altrui vita guida i nostri atteggiamenti sul mondo. Troviamo, poi, la coscienza "ingenua", ossia quella consapevolezza inerente ai problemi globali, accompagnata però da percezioni distorte sulla loro connessione con la realtà di tutti i giorni, un po' come se fossero molto

---

<sup>2</sup> (Freire, Education for critical consciousness, 1973)

<sup>3</sup> (Freire, Pedagogy of the oppressed, 2000)

lontani e non ci riguardassero (Choi, et al., 2015); ed infine la coscienza critica, intesa come la comprensione e l'integrazione delle correlazioni causali e circostanziali con la realtà. La coscienza critica è composta da tre componenti: (a) la riflessione critica si riferisce a un'analisi sociale e al rifiuto morale delle disuguaglianze sociali, come le disuguaglianze sociali, economiche, razziali/etniche e di genere che limitano bene la l'essere e l'agire umano. Coloro che riflettono in modo critico vedono i problemi sociali e le disuguaglianze in termini sistemici; (b) l'efficacia politica è la capacità percepita di effettuare cambiamenti sociali e politici mediante l'attivismo individuale e/o collettivo. Ne consegue che le persone saranno molto più propense a impegnarsi in azioni critiche se sentono di poter creare un cambiamento; (c) l'azione critica si riferisce all'azione individuale o collettiva intrapresa per cambiare aspetti della società, come le politiche e le pratiche istituzionali, che sono percepite come ingiuste. Questa è una visione ampia dell'attivismo che include la partecipazione ad attività come il voto, l'organizzazione della comunità e la protesta pacifica. Inoltre, la coscienza critica rappresenta una risorsa cruciale per l'empowerment personale e sociale, specialmente in coloro che vivono l'emarginazione a causa della loro etnia, classe sociale, genere, disabilità e altri fattori. Inoltre, lo studio che ha esaminato la coscienza critica nel campo della carriera ha mostrato correlazioni significative con più risorse di carriera, come adattabilità alla carriera, speranza, resilienza, investimento nell'istruzione, che sono utili per affrontare e anticipare le transizioni occupazionali e la complessità del lavoro attuale mercato (Cadenas, et al., 2018); (Diemer, et al., 2006); (Luginbuhl, et al., 2016); (Duffy, et al., 2016). La promozione della coscienza critica negli adolescenti assume un ruolo fondamentale e, come riportato da Heberle, et al., (2020) nella loro revisione sistematica, è possibile trovare in letteratura diversi interventi per aumentare

la coscienza critica. Nonostante ciò, come sottolineato da Heberle, et al., (ivi), otto dei molti interventi individuati sulla coscienza critica si sono concentrati sulle esperienze di uno specifico gruppo con vulnerabilità a rischio di emarginazione ed esclusione sociale. La ricerca futura dovrebbe esaminare la natura della coscienza critica e i processi relativi alla coscienza critica in tutti gli adolescenti con e senza vulnerabilità. Freire (2000) ha scritto che la coscienza critica potrebbe svolgere una funzione umanizzante per coloro che sperimentano vulnerabilità e coloro che sono in grado di sostenere i sistemi oppressivi. Inoltre, recenti studi fondati su teorie dell'intersezionalità sottolineano che tutti gli individui ricoprono posizioni di relativo privilegio e posizioni di oppressione (Godfrey & Burson, 2018). Per questi motivi, in linea con Heberle, et al., (2020), riteniamo che le questioni riguardanti la natura e la funzione della coscienza critica nel rispetto di tutti gli adolescenti con e senza vulnerabilità siano essenziali per far avanzare il campo e raggiungere future società inclusive. Inoltre, considerando le sfide globali legate a questioni ecologiche, economiche e sociali che possono avere un impatto sul modo di lavorare e sul futuro impiego, riteniamo - soprattutto in ambito professionale - che lo stesso costrutto di coscienza critica debba essere esteso anche ad altre questioni relative alla società futura inclusiva e sostenibile. Promuovere una coscienza critica legata all'inclusione e alla sostenibilità nell'orientamento professionale significa sviluppare una riflessione critica sulle disuguaglianze e sulle forze di oppressione che mantengono, se non aumentano, le disuguaglianze nei contesti educativi, sociali e lavorativi; sviluppare la capacità di intraprendere azioni individuali o collettive per promuovere attraverso le proprie scelte educative e professionali un cambiamento sociale a beneficio di tutti; sviluppare un'analisi critica delle sfide di oggi e di quelle che ci attendono nel prossimo futuro,

favorendo la consapevolezza dei fattori contestuali che possono rappresentare barriere alla vita umana e al suo sviluppo così come alla progettazione del futuro.

# Capitolo 3

## Uno studio di ricerca

### 3.1 Introduzione e ipotesi di ricerca

Secondo quanto riportato nel corso del presente elaborato, l'orientamento trova di fronte a sé ancora molte sfide ed ostacoli da fronteggiare. L'orientamento deve farsi promotore di consapevolezza, di scoperta e riscoperta, sia da un punto di vista professionale che personale. Su questa scia di consapevolezza, oggi, troviamo anche tutta una serie di aspetti legati alla sostenibilità, all'inclusione, all'ambiente, ai diritti delle persone, alle conseguenze del neoliberismo e della produttività sfrenata, che devono essere diffuse, note anche tra i ragazzi e le ragazze, di modo che possano prenderne atto anche per la loro progettazione scolastico-professionale futura. Prendere consapevolezza da una parte rispetto alle risorse che hanno a disposizione per fronteggiare le sfide che troveranno sul loro cammino, dall'altra prendere – anticipatamente – atto dei problemi e delle criticità che incontreranno, al fine di prepararsi ed orientare in maniera più ragionata, critica e consapevole le loro scelte di vita. C'è ancora molto da fare per diffondere questa conoscenza e renderla disponibile, introdurla all'interno del mondo dei giovani. Secondo la letteratura scientifica, proprio su questo aspetto, troviamo ancora delle differenze legate al genere: tendenzialmente, si osserva che le femmine nutrono una maggiore preoccupazione nei riguardi delle problematiche inerenti all'inclusione, alla sostenibilità ed all'ambiente (Mohai, 1992), rispetto ai maschi, da implicarsi alla persistente presenza di alcuni stereotipi legati ai ruoli di genere (Strapko, et al., 2016). Quindi, ritenendo che questa potesse essere ancora una tematica rilevante



nella nostra società attuale, si è voluto testare – come prima ipotesi di ricerca – se vi fossero ancora differenze legate al genere in merito ad una progettazione professionale maggiormente centrata sull’inclusione e sulla sostenibilità (Nota, et al., 2020); (Santilli, et al., 2020).

*Hp1. In considerazione degli studi prima esposti, ci si aspettava di riscontrare differenze significative associate ai livelli di propensione verso una progettazione personale maggiormente inclusiva e sostenibile da parte delle studentesse di sesso femminile del nostro campione. Contrariamente, da parte dei maschi, ci aspettavamo un minor interesse legato alle tematiche inerenti all’inclusione ed alla sostenibilità, orientandosi maggiormente a favore delle politiche neoliberiste.*

“Dalla connessione tra educazione e sostenibilità si evince la necessità di investire in processi educativi e formativi, [per arrivare ad] una sostenibilità che connetta il conoscere e l’agire, il sapere con il saper fare e il saper essere” (Birbes, 2011). Freire (1973) evidenzia che spesso, le persone non percepiscono l’importanza di una serie di questioni legate all’ingiustizia, alle discriminazioni, ai diritti umani, alla sostenibilità ambientale, solamente perché non sono sufficientemente informate sui vari fenomeni: a tal proposito, quindi, abbiamo voluto testare la relazione che vi è tra le conoscenze sulle tematiche legate alla sostenibilità e all’inclusione con la relativa propensione a considerare una progettazione professionale che tenga di conto delle sfide globali in un’ottica maggiormente inclusiva e sostenibile.

*Hp2a. In funzione delle precedenti basi teoriche esposte, l’ipotesi 2a prevede una relazione positiva tra le conoscenze inerenti alle tematiche legate alla sostenibilità e inclusione, con una maggior propensione a considerare le sfide globali degli obiettivi ONU dell’Agenda 2030 nelle proprie scelte scolastico-professionali.*

In ultima battuta, esistono molti studi in letteratura – come la meta-analisi di Rudolph, et al., (2017) che racchiude più di novanta studi sulla career adaptability – che attestano

la relazione positiva che vi è tra la career adaptability e vari costrutti come autostima, orientamento al futuro, proattività, speranza, ottimismo, pianificazione e progettazione della carriera, autoefficacia professionale e decisionale, e molti altri ancora. In linea con quanto detto finora, abbiamo voluto testare la relazione tra la career adaptability e la decisionalità, sicurezza verso il futuro e la capacità di reperire informazioni per le scelte scolastico-professionali.

*Hp2b. In relazione a quanto riportato sopra, nell'ultima ipotesi ci si aspettava che i livelli di career adaptability potessero predire alti livelli decisionalità nei confronti del proprio futuro scolastico-professionale e una maggior tendenza a impegnarsi per raggiungere condizioni di lavoro dignitose.*

## **3.2 Metodo**

### *3.2.1 Partecipanti*

Nello studio sono stati coinvolti 156 studenti veneti di età compresa tra i 17 e i 18 anni ( $M = 17.39$ ;  $DS = .679$ ), iscritti alle classi 3° e 4° di due Istituti Secondari di secondo grado di Padova. Di questi 156 studenti, 88 erano femmine (56.4%), 57 erano maschi (36.5%) e 11 (7.1%) hanno preferito non specificare. I partecipanti del primo Istituto, il Liceo Artistico Statale “Amedeo Modigliani”, erano 126, nonché l'80.8% del nostro campione totale, mentre i partecipanti del secondo istituto, l'Istituto Tecnico-Industriale Galileo Ferraris, erano 30, rappresentando il 19.2% del campione totale. Vista questa differenza numerica nei partecipanti provenienti dai vari istituti, abbiamo deciso di non focalizzarci sulle differenze derivanti dall'appartenenza ad una scuola o all'altra, ma piuttosto di condurre le nostre ricerche su altre variabili che tratteremo in seguito.

### 3.2.2 Materiali

A tutti e 156 i partecipanti sono stati somministrati gli stessi strumenti, divisi in due incontri, dal titolo “*Riflessioni, propositi ed orientamenti per progettare un futuro di qualità*”, contenenti una serie di questionari self report sviluppati dai ricercatori e dalle ricercatrici del Laboratorio La.R.I.O.S. dell’Università degli Studi di Padova di seguito riportati:

**Conoscenze soggettive relative all’inclusione e alla sostenibilità.** Lo strumento “*Conoscenze soggettive relative all’inclusione e alla sostenibilità*” è un questionario formato da 12 item che si pone l’obiettivo di analizzare la percezione di conoscenza dei partecipanti circa i problemi presenti e futuri che riguardano l’inclusività e la sostenibilità. Ai partecipanti viene chiesto di rispondere ad ogni singolo item su una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), in cui 1 indica “non ne ho proprio idea” e 5 indica “sono un esperto/un’esperta in questo tema”. Lo strumento permette dunque di analizzare un unico fattore “conoscenza soggettiva rispetto ai diritti umani, all’inclusione, alla sostenibilità, all’ecologia e all’ambiente” ( $\alpha = .88$ ).

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

1. Le credenze e i pensieri a proposito di diverse tematiche legate all’inclusione, ai diritti, alla sostenibilità, all’ecologia, alle discriminazioni dovute alla storia di migrazione, al genere, alla presenza di disabilità, ecc.

2. Le emozioni, stati d'animo e sensazioni esperite nel vivere specifici eventi o nel considerare degli aspetti riguardanti l'inclusione, i diritti, la sostenibilità e l'ecologia;
3. Le azioni e i comportamenti che si compiono a vantaggio dell'inclusione, dei diritti di tutte le persone, della sostenibilità, dell'ecologia e dell'ambiente

Gli item dello strumento sono valutati da una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5).

Mentre nelle prime due sezioni, quindi quella riguardante le credenze e i pensieri e quella riguardante le emozioni e gli stati da animo il valore 1 corrisponde a “Per nulla in accordo” e 5 corrisponde a “Molto in accordo”; nella sezione che si occupa di indagare le azioni e i comportamenti il valore 1 corrisponde a “Mai” e il valore 5 corrisponde a “Sempre”. Lo strumento si compone di 78 item totali, valutati su una scala Likert a 5 punti che va da 1 a 5. Nelle prime due parti, il valore 1 corrisponde a “Per nulla in accordo” e 5 a “Molto in accordo”; mentre, nella terza parte, il valore 1 corrisponde a “Mai” e 5 a “Sempre”.

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

- a. Credenze su questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc., che comprende 15 item ( $\alpha = .62$ ), come, ad esempio: “Dobbiamo permettere a tutti di avere gli stessi diritti e doveri”;
- b. Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente, formato da 15 item ( $\alpha = .75$ ), come, ad esempio: “E' importante che ognuno di noi si impegni in una gestione ecologica dei propri rifiuti”;

- c. Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc., che comprende 12 item ( $\alpha = .81$ ), come, ad esempio: "Mi sento indignato quando qualcuno viene trattato ingiustamente";
- d. Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente, che è composto tra 12 item ( $\alpha = .86$ ), come ad esempio: "Mi sento triste in presenza di persone che trattano male gli animali.";
- e. Azioni a vantaggio delle questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc., che fa riferimento a 12 item ( $\alpha = .89$ ), come ad esempio: "Acquistare nei negozi equo-solidali che garantiscono il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori.";
- f. Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente, che riguarda 12 item ( $\alpha = .87$ ), come ad esempio: "Utilizzare mezzi di trasporto pubblici, bici cittadine e altri mezzi di trasporto che salvaguardano, difendono l'ambiente".

**ProSpera (Ginevra et al., 2018).** Lo strumento "*ProSpera*" è un questionario che ha come obiettivo quello di analizzare le aspettative nei riguardi del futuro, ad esempio: la propensione alla speranza, all'ottimismo e al pessimismo. È composto da 22 item che richiedono al soggetto di esprimere la propria opinione su alcune affermazioni tramite una scala Likert a 5 punti (da 1 a 5); dove per 1 si intende "Mi descrive molto poco" e per 5 "Mi descrive moltissimo". Lo strumento, quindi, è diviso in tre fattori:

- 1. Ottimismo: è composto da 5 item ( $\alpha = .93$ ), tra cui "Mi considero una persona che pensa in modo positivo";

2. Speranza: è formato da 9 item ( $\alpha = .87$ ), tra cui “Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene”.

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

1. Prospettiva temporale: questo fattore si riferisce a 11 item ( $\alpha = .91$ ), come ad esempio “Guardare avanti mi fa sentire pieno/a di energia”;
2. Resilienza: questo fattore fa riferimento a 8 item ( $\alpha = .82$ ), come ad esempio “Aver affrontato situazioni di stress mi ha reso una persona più forte”.

**Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale (Soresi & Nota, 2000).** Il questionario “*Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale*” ha come obiettivo quello di stimolare negli studenti una riflessione verso il loro modo di porsi di fronte alle scelte scolastico-professionali che dovranno compiere. È composto da 16 item, valutati su scala Likert a 7 punti (da 1 a 7), dove 1 sta per “La frase descrive perfettamente la situazione attuale e il mio punto di vista (decisamente SÌ)” e 7 sta per

“La frase non descrive per nulla la situazione attuale e il mio punto di vista (decisamente NO)”. Il questionario indaga tre dimensioni principali:

1. Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale ( $\alpha = .96$ ); questa dimensione è formata da 10 item ( $\alpha = .93$ ) come, ad esempio: “Sono soddisfatto/a delle decisioni che ho preso a proposito del mio futuro professionale”;
2. Internalità ( $\alpha = .77$ ): questa dimensione è composta da 4 item, tra cui “Anche se cerco di mettere a fuoco cosa posso fare, succederà qualcosa che mi farà cambiare idea”;
3. Capacità di raccolta delle informazioni inerenti alla scelta ( $\alpha = .60$ ); questo fattore comprende 2 item, come ad esempio: “So come poter raccogliere le informazioni che mi servono”.

**Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo (Soresi & Nota, 2019).** Questo strumento è un questionario che si pone l'obiettivo di stimolare i partecipanti a riflettere sul proprio futuro e alle scelte che dovranno compiere in maniera maggiormente orientata all'altruismo ed al benessere comune. La modalità di valutazione è tramite scala Likert a 5 punti, dove 1 sta per “Quasi per nulla” e 5 sta per “Moltissimo”. Il questionario è formato 34 item, due per ognuno dei 17 obiettivi proposti nell'agenda 2030 dell'ONU e richiede di valutare quanto ognuno dei partecipanti ritiene che questi scenari futuri potranno influenzare la qualità della propria vita e le scelte formative e professionali che si andranno a compiere. Il test, inoltre, valuta due fattori principali.

1. Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita ( $\alpha = .92$ ). Questo fattore è formato da 17 item, come, ad esempio: “In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ottenere concretamente un’equa distribuzione della ricchezza. Questo, il tema della riduzione del divario tra ricchi e poveri, potrebbe interessare anche il tuo futuro ed influenzare la qualità della vita di coloro che ti vivranno accanto?”.
2. Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali ( $\alpha = .93$ ). Questo fattore è formato da 17 item, come, ad esempio, “. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che migliorino le condizioni di salute, fisica e psicologica, delle persone, indipendentemente da dove vivono, dalla loro possibilità economiche, ecc. Il tema della promozione della salute quanto potrebbe interessare le tue scelte formative e lavorative future?”

**Pensiero sullo sviluppo e l’economia del futuro (Perry, 2005; adattamento italiano a cura di Spreso & Nota, 2020).** Lo strumento “*Pensieri sullo sviluppo e l’economia del futuro*” è un questionario finalizzato a proporre una serie di modelli di sviluppo economico, richiedendo ai partecipanti di valutare quanto, secondo loro, questi modelli possano essere adeguati e possano favorire o ostacolare il futuro inserimento lavorativo e la soddisfazione professionale. L’obiettivo di tale strumento è quello di stimolare una riflessione consapevole negli individui su una visione liberista dell’economia. Il questionario è formato da 11 item valutati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Considero quel modo di pensare molto inadeguato per il



mio inserimento lavorativo e la mia realizzazione professionale” e per 5 si intende “Considero quel modo di pensare molto adeguato al mio inserimento lavorativo e la mia realizzazione professionale”. Lo strumento è composto da due scale:

1. Tendenza al neoliberismo, ovvero la teoria economica che privilegia la deregolamentazione, la privatizzazione e la riduzione delle spese sociali, secondo il modello proposto da Milton Friedman. Questa scala è composta da 5 item ( $\alpha = .60$ ), tra cui: “Per favorire l’economia, l’occupazione e la realizzazione professionale, si dovrebbero garantire guadagni maggiormente consistenti a coloro che hanno capacità di iniziativa e che lavorano con maggior impegno”;
2. Economia etico-sociale: la teoria economica che privilegia l’intervento dello Stato per un modello che sia equo e che possa garantire un futuro e una vita dignitosa per tutte le persone. Questa scala è composta da 6 item ( $\alpha = .65$ ), tra cui: “Per favorire l’economia, l’occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe favorire maggiormente la presenza, nel mercato del lavoro, di supporti e servizi forniti dello stato”.

**Attività professionali per il prossimo futuro (Santilli et al., 2018).** Il questionario “Attività professionali per il prossimo futuro” è uno strumento che ha l’obiettivo di analizzare sia l’interesse a proposito di una serie di attività lavorative strettamente legate ai temi dell’inclusività e della sostenibilità, sia le relative credenze di efficacia dei partecipanti. In particolare, lo strumento è composto 60 item diviso in due parti, ognuna delle quali è formata da 30 item: nella prima vengono analizzate le credenze di efficacia, nella seconda l’interesse. Gli item riguardanti le credenze di

efficacia sono valutati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5) dove per 1 si intende “mi considero poco in grado di imparare a svolgere adeguatamente questa attività” e per 5 “mi considero molto in grado [di imparare a svolgere adeguatamente questa attività]”; gli item riguardanti il grado di interesse sono valutati sempre su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5) dove per 1 si intende “sono poco interessato/a a svolgere questa attività” e per 5 “sono molto interessato/a a svolgere questa attività”. Ognuna delle due scale dello strumento (credenze di efficacia e grado di interesse) è composta da altre 6 scale.

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

1. Credenze di efficacia – Ambito ambientale ( $\alpha = .82$ ). “Promuovere il ricorso a fonti rinnovabili e pulite di energia”.
2. Credenze di efficacia – Ambito salute e benessere per tutti ( $\alpha = .83$ ). “Promuovere stili di vita salutare e favorire la prevenzione”.
3. Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile ( $\alpha = .84$ ). “Operare per favorire una più equa distribuzione della ricchezza”.
4. Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti ( $\alpha = .89$ ). “Potenziare le azioni umane tramite l’intelligenza artificiale”.
5. Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive ( $\alpha = .89$ ). “Migliorare le scuole e tutti i sistemi formativi ed educativi”.

6. Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo ( $\alpha = .89$ ). “Promuovere contesti urbani di qualità e stimolanti la partecipazione”.

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

7. Interesse – Ambito ambientale ( $\alpha = .85$ ). “Promuovere il ricorso a fonti rinnovabili e pulite di energia”.

8. Interesse – Ambito salute e benessere per tutti ( $\alpha = .86$ ). “Migliorare e innovare il sistema sanitario”.

9. Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile ( $\alpha = .82$ ). “Operare per favorire una più equa distribuzione della ricchezza”.

10. Interesse – Ambito nuove tecnologie per il benessere di tutti ( $\alpha = .89$ ). “Potenziare le azioni umane tramite l’intelligenza artificiale”.

11. Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive ( $\alpha = .90$ ). “Promuovere la sicurezza di tutti gli ambienti di vita”.

12. Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo ( $\alpha = .90$ ). “Rendere accessibili a tutti i beni culturali”.

**Questionario sull’autodeterminazione.** Lo strumento “Questionario sull’autodeterminazione” è un questionario monofattoriale ( $\alpha = .82$ ), formato da 21 item, ognuno dei quali propone una frase o un pensiero inerente alla propria capacità di autodeterminarsi, pianificare il proprio futuro ed i propri obiettivi, avere consapevolezza

di sé e dei propri punti di forza. Gli item sono valutati su una scala Likert a 10 punti, dove 1 sta per “la frase non descrive per niente il mio modo attuale di essere e pensare” e 10 indica che “la frase descrive tantissimo il mio modo attuale di essere e pensare” (es. “Penso di avere tutto ciò che serve per raggiungere i miei obiettivi”).

**Conoscenza dei diritti.** Lo strumento “*Conoscenza dei diritti*” è composto da 4 item, ognuno dei quali propone una serie di statuti e convenzioni circa i diritti ( $\alpha = .67$ ), con l’obiettivo di esplorare quanto i partecipanti siano a conoscenza dei propri diritti. Gli item sono valutati su una scala Likert a 5 punti, da “No, non lo conosco” a “Sì, lo conosco proprio bene”.

**I diritti degli studenti e delle studentesse.** Lo strumento “*I diritti degli studenti e delle studentesse*” è volto a valutare quanto gli studenti percepiscono presenti o meno i propri diritti all’interno dell’istituto scolastico. È formato da 26 item ( $\alpha = .95$ ), come ad esempio “tutti gli studenti e le studentesse vengono trattati con rispetto ed equità”, valutati tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “per nulla” e per 5 si intende “moltissimo”.

**Senso di appartenenza.** Il questionario “*Senso di appartenenza*” ha come obiettivo quello di valutare la percezione del livello di appartenenza, di attaccamento personale ed emotivo dei partecipanti verso il contesto scolastico, verso gli insegnanti ed a livello familiare. È formato da 24 item, ognuno dei quali è valutato tramite scala

Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Fortemente in disaccordo” e 5 “Fortemente in accordo”. Lo strumento è quindi diviso in tre parti:

1. Appartenenza nella scuola ( $\alpha=.80$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza nel contesto scolastico in generale. Questa dimensione è composta da 5 item, tra cui “mi sento al sicuro nella mia scuola”;
2. Appartenenza nei confronti degli insegnanti ( $\alpha=.90$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza con gli insegnanti e con il personale scolastico. Questa dimensione è composta da 6 item, tra cui “nella mia scuola c’è almeno un insegnante o qualche adulto che ... si preoccupa per me”
3. Appartenenza nel contesto familiare ( $\alpha=.81$ ), che chiede di esprimere il senso di appartenenza a casa e in famiglia. Questa dimensione è composta da 13 item, tra cui “mi sento molto legato alla mia famiglia”.

**Soddisfazione per la propria vita (Nota, in preparazione).** Lo strumento “*soddisfazione per la propria vita*” è composto da 11 item, ed ha come obiettivo quello di comprendere il livello di soddisfazione verso ciò che fa, ciò che ha e ciò che è, sia da un punto di vista individuale che sociale. Il questionario indaga tre dimensioni:

1. Soddisfazione di vita personale ( $\alpha = .84$ ). La dimensione è composta da 5 item, tra cui “Sono soddisfatto/a della mia vita”;
2. Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali ( $\alpha = .60$ ). La dimensione è composta 3 item, tra cui “Se potessi cambierei, nei miei contesti di vita, le modalità con cui vengono trattate le persone”.

3. Soddisfazione di vita legata a dinamiche ambientali ( $\alpha = .68$ ). La dimensione è composta da 3 item, tra cui “Sono soddisfatto/a di come nei miei contesti di vita si rispetta la natura e la biodiversità”.

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

1. Concern ( $\alpha = .86$ ), che si riferisce alla tendenza nel preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro e alla pianificazione delle tappe e delle scelte da compiere per raggiungere i propri obiettivi. Questa dimensione è formata da 6 item, tra cui “Riflettere sul mio futuro”;
2. Control ( $\alpha = .79$ ), che fa riferimento alla tendenza a perseverare nel raggiungimento dei propri obiettivi e all’assunzione di responsabilità nelle decisioni che si prendono quando si progetta il proprio futuro. Questa dimensione è costituita da 6 item, tra cui: “Programmare come raggiungere i miei obiettivi”;
3. Curiosity ( $\alpha = .81$ ), che si riferisce all’interesse e alla curiosità per le novità e per le transizioni che avvengono e che possono far acquisire nuove

conoscenze su sé e sul mondo. È formata da 6 item, tra cui “Esplorare il mio ambiente di vita”:

4. Confidence ( $\alpha = .85$ ), che fa riferimento alla propensione per la fiducia in sé stessi e per le proprie capacità nel far fronte agli ostacoli che si possono presentare lungo il percorso. Si costituisce di 6 item, tra cui “Migliorare le mie abilità”

**Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro (Di Maggio et al., 2018).** Questo strumento è costituito da 19 item, e si pone come obiettivo quello di analizzare le abilità e le capacità che i partecipanti hanno nel pensare e ragionare sul proprio futuro professionale, in modo positivo e costruttivo nonostante i possibili tassi di imprecisioni e incertezza. In particolar modo, analizza la riflessività, il pensiero critico e il pensare “saggiamente”, ovvero la capacità di giungere a soluzioni e scelte compresse, integrando varie soluzioni complesse, in modo da portare ad un output positivo per sé e per gli altri. Le dimensioni sono:

1. Riflessività sociale: 12 item ( $\alpha = .79$ ) volti a rilevare quanto le persone si interrogano sul mondo esterno, con una declinazione centrata sulle altre persone, ad esempio “Sono una persona alla quale piace conoscere il punto di vista altrui”.
2. Riflessività individuale: 7 item ( $\alpha = .65$ ) volti a rilevare le modalità di messa in discussione della realtà attuate dall’individuo, il suo pensiero critico, il suo modo di riflettere sul mondo e cosa ne trae da

ciò che è emerso, ad esempio “Penso molto alle cose perché so che raramente la prima impressione è quella giusta”.

**Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare (Di Maggio et al. in press).** Questo strumento è un questionario che ha come obiettivo quello di analizzare quanta importanza i partecipanti attribuiscono ad una serie di questioni legate all’ingiustizia, alle discriminazioni e i diritti umani. È formato da 18 item, ed è richiesto agli individui di specificare quanto si sentano descritti da ognuno di essi tramite scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “La frase mi descrive molto poco” e per 5 “La frase mi descrive moltissimo”. È formato da tre dimensioni:

1. Dimensione cognitiva ( $\alpha = .90$ ), formato da 6 item, tra cui: “Per me è importante e interessante analizzare e riflettere su ingiustizie, minacce all’ambiente o alle persone, alle loro dignità, ecc.)”;
2. Dimensione emotiva ( $\alpha = .76$ ), formato da 6 item, tra cui “Mi capita di provare disagio quando assisto all’indifferenza verso i soprusi, le violenze e le prepotenze”;
3. Dimensione comportamentale ( $\alpha = .88$ ), formato da 6 item, tra cui “Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o manifestare a favore di qualcosa”.

**Lavori e posti di lavoro (Nota et al., 2020).** Lo strumento “lavori e posti di lavoro” è un questionario formato da 16 item ( $\alpha = .79$ ), che si focalizzano sull’analizzare la percezione del mondo del lavoro e l’importanza che i partecipanti



vorranno dedicargli nel futuro. Gli item sono misurati su scala Likert a 5 punti (da 1 a 5), dove per 1 si intende “Decisamente NO, non è questo che penso a proposito del lavoro che svolgerò” e per 5 “Decisamente SI, è questo ciò che penso del lavoro che svolgerò”. Un esempio di item è “Il lavoro deve essere considerato la cosa più importante della vita”.

### *3.2.3 Procedura*

Lo studio di ricerca è stato realizzato grazie alla partecipazione degli studenti di nove classi (di cui una 3° e otto classi 4°) dei seguenti Istituti: Liceo Artistico Statale “Amedeo Modigliani” ed Istituto Tecnico Industriale “Galileo Ferraris”, entrambi della città di Padova. Nella progettazione dell’intervento, per prima cosa, sono stati contattati telefonicamente e tramite e-mail i dirigenti delle scuole e/o i responsabili dei progetti di orientamento in entrata e in uscita: sono state descritte e concordate le finalità, gli obiettivi principali, le tempistiche, le metodologie utilizzate del progetto di orientamento professionale proposto e le relative modalità di feedback del progetto ai ragazzi attraverso la restituzione di relazioni personalizzate sui propri punti di forza, aree di miglioramento, obiettivi ONU dell’Agenda 2030 di maggiore interesse e le relative credenze di autoefficacia.

Successivamente, grazie alla collaborazione di alcuni docenti del liceo, è stato possibile organizzare un incontro conoscitivo con ogni classe, finalizzato alla presentazione del progetto, illustrarne obiettivi e finalità, ma principalmente ottenere un feedback, in primis informale, da parte degli studenti e studentesse, sulla loro volontà di aderire al progetto. È stato evidenziato che avrebbero potuto ritirarsi in qualunque

momento o declinare la partecipazione al progetto, conservando il proprio diritto di erogare la lezione dell'ora in cui si sarebbe tenuto il progetto di orientamento, anche se è stato raggiunto il 100% delle adesioni, escludendo alcune assenze di alcuni studenti determinati incontri, che sono poi stati esclusi dal campione. Per partecipare, i ragazzi avrebbero dovuto sottoscrivere un consenso informato come richiesto dalla scuola, da loro firmato (se maggiorenni) o con la firma dei genitori (se minorenni). Una volta raccolti quest'ultimi, insieme ai docenti/dirigenti di riferimento, sono stati progettati gli incontri. In ogni caso, il progetto si è articolato in due incontri in presenza all'interno della scuola, della durata di due ore ciascuno, a distanza di una settimana l'uno dall'altro. Durante il primo incontro è stato mostrato agli studenti un breve video focalizzato sulle motivazioni alle basi dell'intervento e sulla presentazione delle nuove sfide e ostacoli che i partecipanti potrebbero trovarsi davanti nella loro progettazione del loro futuro professionale. Si è poi proceduto con la somministrazione degli strumenti precedentemente elencati in formato digitale, attraverso la piattaforma di Google Moduli, vista la fortuita presenza delle aule computer all'interno dell'istituto e della gentilezza dei vari docenti nel metterle a nostra disposizione. Al termine del progetto, sono state inviate ai partecipanti le relazioni personalizzate che riportava gli obiettivi dell'Agenda 2030 a cui hanno rivolto maggior interesse, le abilità e le capacità che possiedono nell'affrontare una realtà lavorativa complessa, gli strumenti che possiedono per costruire i loro obiettivi e i loro livelli di ottimismo, speranza, prospettiva temporale e resilienza, tutti emersi dai risultati dei questionari somministrati.

### **3.3. Risultati**

#### *3.3.1 Analisi preliminari*

Dalle analisi preliminari di correlazione effettuate sulle dimensioni prese in esame, sono emerse un insieme di correlazioni statisticamente significative in sintonia con diversi studi di ricerca (Di Maggio, et al., 2018); (Ginevra, et al., 2018); (Santilli, et al., 2020); (Di Maggio, et al., 2020); (Öncel, 2014); (Koen, et al., 2012).

Dalla Tabella 1 è possibile notare a colpo d'occhio una correlazione significativa tra la conoscenza nei riguardi delle tematiche legate all'inclusione ed alla sostenibilità con le relative credenze su questioni favorevoli all'inclusione, ai diritti, alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente, anche mettendo in atto anche azioni a favore di tali questioni. Chi è a conoscenza delle questioni legate alle tematiche sopraelencate, risulta anche essere maggiormente sensibile alle suddette, attivandosi a livello emotivo in modo maggiormente significativo di chi non ne è informato al riguardo. Inoltre, la conoscenza verso le tematiche inerenti all'inclusione ed alla sostenibilità è correlata anche con alti livelli di prospettiva temporale (intesa come la capacità di riuscire a proiettarsi nel futuro, pianificare i propri obiettivi), con la resilienza, con la propensione a considerare le sfide globali come determinanti per la propria e altrui qualità della vita e per orientare le proprie scelte professionali. Ancora: chi conosce queste tematiche, sembra essere anche a conoscenza dei propri diritti, riporta anche alti livelli di autodeterminazione, con tutte e tre le dimensioni dell'attivismo, correlando anche con le dimensioni della Career Adaptability, escludendo la dimensione "control". Per quanto riguarda l'ottimismo, la speranza, la prospettiva temporale e la resilienza, tutte queste dimensioni risultano essere strettamente correlate l'una con l'altra. Le stesse dimensioni risultano correlate anche con le quattro dimensioni della Career Adaptability (concern,

control, curiosity e confidence) e la più forte risulta essere la correlazione tra la resilienza e la dimensione “control” della career adaptability, intesa come la capacità di perseverare nel raggiungimento dei propri obiettivi e riassetarsi di fronte alle difficoltà. Emergono anche delle correlazioni significative tra l’ottimismo, la speranza, la resilienza e la prospettiva temporale con la soddisfazione di vita personale e con la riflessività (sia la dimensione individuale che sociale), intesa come l’abilità di pensare in modo critico, riflettere, ragionare ed analizzare le questioni sociali e la realtà circostante. Prendendo in esame le quattro dimensioni della career adaptability, queste risultano significativamente correlate alla decisionalità e sicurezza verso il proprio futuro, l’internalità e la capacità di reperire informazioni inerenti alla scelta del proprio futuro scolastico e professionale, ed alcune dimensioni anche con la capacità di autodeterminazione. In particolare, la dimensione “concern”, intesa come la tendenza di prendersi cura del proprio futuro, risulta essere correlata con le credenze di autoefficacia a proposito di una serie di attività lavorative strettamente legate ai temi dell’inclusività e della sostenibilità, dall’ambito ambientale a quello della promozione del benessere di tutti, delle nuove tecnologie, al cosmopolitismo e molte altre. In ultima posizione, tutte le dimensioni dell’adattabilità di carriera correlano con tutte le dimensioni dell’attivismo (cognitiva, emotiva e comportamentale), escluso per “control” e “confidence” con quella comportamentale. Le stesse – “control” e “confidence” – però, sono correlate con la soddisfazione di vita a livello personale.



## LEGENDA

**1.** Conoscenze soggettive relative all'inclusione e alla sostenibilità **2.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Credenze su questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc. **3.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente **4.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione, ai diritti **5.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente **6.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Azioni a vantaggio delle questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc **7.** Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente **8.** ProSpera – Ottimismo **9.** ProSpera – Speranza **10.** Designing My Future - Prospettiva temporale **11.** Designing My Future – Resilienza **12.** Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale - Decisionalità e sicurezza nei confronti del proprio futuro scolastico professionale **13.** Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale – Internalità **14.** Idee e atteggiamenti sul futuro scolastico-professionale - Capacità di raccolta delle informazioni inerenti alla scelta **15.** Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo - Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita **16.** Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo - Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali **17.** Pensiero sullo sviluppo e l'economia del futuro - Tendenza al neoliberismo, ovvero la teoria economica che privilegia la deregolamentazione, la privatizzazione e la riduzione delle spese sociali (perché social economy?) **18.** Pensiero sullo sviluppo e l'economia del futuro - Economia etico-sociale: la teoria economica che privilegia l'intervento dello Stato per un modello che sia equo e che possa garantire a tutti un futuro e una vita dignitosa **19.** Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito ambientale **20.** Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito salute e

benessere per tutti **21**. Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile **22**. Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti **23**. Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive **24**. Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo **25**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito ambientale **26**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito salute e benessere per tutti **27**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile **28**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti **29**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive **30**. Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo **31**. Questionario sull'autodeterminazione **32**. Conoscenza dei diritti **33**. I diritti degli studenti e delle studentesse **34**. Senso di appartenenza - Appartenenza nella scuola **35**. Senso di appartenenza - Appartenenza nei confronti degli insegnanti **36**. Senso di appartenenza - Appartenenza nel contesto familiare **37**. Soddisfazione per la propria vita - Soddisfazione di vita personale **38**. Soddisfazione per la propria vita - Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali **39**. Soddisfazione per la propria vita - Soddisfazione di vita legata a dinamiche ambientali **40**. Career Adapt-abilities Inventory – Concern **41**. Career Adapt-abilities Inventory – Control **42**. Career Adapt-abilities Inventory – Curiosity **43**. Career Adapt-abilities Inventory – Confidence **44**. Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro - Riflessività sociale **45**. Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro - Riflessività individuale **46**. Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare - Dimensione cognitiva **47**. Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare - Dimensione emotiva **48**. Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare - Dimensione comportamentale **49**. Lavori e posti di lavoro

### 3.3.2 Analisi della varianza

Per verificare la prima ipotesi di ricerca, ovvero che vi fossero differenze significative associate al genere tutti i costrutti presi in esame sono stati sottoposti ad una analisi della Varianza. L'analisi condotta ha messo in evidenza i seguenti effetti significativi:

- Lavoro Dignitoso “*Lavori e posti di lavoro*” [ $F(1,155) = 21.03; p < .001$ ];
- Soddisfazione diritti “*Soddisfazione per la propria vita - Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali*” [ $F(1,155) = 5.468; p < .05$ ];
- Dimensione cognitiva dell'attivismo “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare – Dimensione cognitiva*” [ $F(1,155) = 13.186; p < .001$ ];
- Dimensione emotiva dell'attivismo “*Pensieri, sentimenti e azioni vero ciò che non va come dovrebbe andare – Dimensione emotiva*” [ $F(1,155) = 31.654; p < .001$ ];
- Conoscenze “*Conoscenze soggettive relative all'inclusione e alla sostenibilità*” [ $F(1,155) = 9.046; p < .05$ ];
- Credenze Inclusione “*Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Credenze su questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc.*” [ $F(1,155) = 35.324; p < .001$ ];



- Credenze Ambiente “Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente” [ $F(1,155) = 14.896; p < .001$ ];
- Emozioni Inclusione “Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Emozioni percepite in merito a questioni associate all’inclusione, ai diritti” [ $F(1,155) = 33.775; p < .001$ ];
- Emozioni Ambiente “Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente” [ $F(1,155) = 21.971; p < .001$ ];
- Azioni Inclusione “Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Azioni a vantaggio delle questioni associate all’inclusione, ai diritti, ecc” [ $F(1,155) = 9.087; p < .05$ ];
- Azioni Ambiente “Credenze, emozioni e azioni per un futuro inclusivo e sostenibile - Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente” [ $F(1,155) = 12.197; p < .05$ ];
- Propensione verso le sfide globali “Il futuro è ormai dietro l’angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell’ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo - Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita” [ $F(1,155) = 20.211; p < .001$ ];
- Social Economy “Pensiero sullo sviluppo e l’economia del futuro - Tendenza al neoliberalismo, ovvero la teoria economica che privilegia la deregolamentazione,

la privatizzazione e la riduzione delle spese sociali” [ $F(1,155) = 22.072$ ;  $p < .001$ ];

- Conservative Economy “*Pensiero sullo sviluppo e l’economia del futuro - Economia etico-sociale: la teoria economica che privilegia l’intervento dello Stato per un modello che sia equo e che possa garantire a tutti un futuro e una vita dignitosa*” [ $F(1,155) = 4.126$ ;  $p < .05$ ];
- Credenze di autoefficacia rispetto alla tecnologia “*Attività professionali per il prossimo futuro: Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti*” [ $F(1,155) = 24.963$ ;  $p < .001$ ];
- Interessi verso l’ambito tecnologico “*Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti*” [ $F(1,155) = 39.260$ ;  $p < .001$ ];
- Percezione dei diritti “*I diritti degli studenti e delle studentesse*” [ $F(1,155) = 4.104$ ;  $p < .05$ ];

Tabella 2. Medie e Ds per genere

Dimensioni	Sesso Femminile		Sesso Maschile	
	M	DS	M	DS
Lavoro Dignitoso	31,27	5,34	27,39	4,99
Soddisfazione di vita legata a dinamiche sociali	12,00	3,39	13,28	3,35
Attivismo – dimensione cognitiva	21,50	4,77	18,69	4,74
Attivismo – dimensione emotiva	15,42	2,5	12,81	3,3
Conoscenze soggettive relative all’inclusione e alla sostenibilità	33,56	7,54	29,61	7,96
Credenze su questioni associate all’inclusione, ai diritti, ecc.	58,64	4,4	53,72	5,51
Credenze su questioni associate alla sostenibilità, all’ecologia, all’ambiente	47,23	5,31	43,67	5,59
Emozioni percepite in merito a questioni associate all’inclusione, ai diritti	48,63	6,28	42,04	7,23

Emozioni percepite in merito a questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente	48,55	6,98	42,54	8,31
Azioni a vantaggio delle questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc	31,90	10,25	26,44	11,25
Azioni a vantaggio delle questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente	38,74	8,62	33,39	9,59
Propensione a considerare le sfide globali nel determinare i livelli della propria e altrui qualità di vita	59,26	11,61	51,00	10,82
Tendenza al neoliberalismo	19,23	3,02	16,92	3,01
Economia etico-sociale	15,67	3,16	16,69	2,87
Credenze di efficacia – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti	10,99	4,34	15,05	5,80
Attività professionali per il prossimo futuro: Interesse – Ambito nuove tecnologie per il bene di tutti	10,46	4,58	15,53	5,50
I diritti degli studenti e delle studentesse	88,34	18,95	94,72	19,93
Soddisfazione di vita personale	20,20	6,19	20,36	6,53
Soddisfazione di vita legata a dinamiche ambientali	11,49	3,57	12,00	3,51
Concern	21,47	5,09	21,59	4,5
Control	23,09	4,25	23,14	3,92
Curiosity	22,75	4,18	22,70	3,59
Confidence	23,16	3,92	22,69	4,02
Riflessività sociale	43,93	6,44	43,33	5,86
Riflessività individuale	25,63	3,99	24,98	3,71
Attivismo – dimensione comportamentale	13,17	5,43	11,64	5,81
Ottimismo	14,65	5,70	14,75	5,25
Speranza	29,42	7,33	29,07	6,30
Prospettiva temporale	37,99	9,05	36,19	9,76
Resilienza	26,80	6,29	27,74	5,15
Decisionalità	36,15	14,33	39,90	12,77
Internalità	18,65	4,89	17,53	5,48
Capacità di raccogliere informazioni	7,19	2,77	7,88	2,28
Propensione a considerare le sfide globali nelle proprie scelte formative professionali	48,16	13,13	44,56	11,62
Credenze di efficacia – Ambito ambientale	15,47	4,41	15,38	4,6
Credenze di efficacia – Ambito salute e benessere per tutti	14,57	4,69	15,50	5,03
Credenze di efficacia – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile	13,30	4,60	14,02	4,86
Credenze di efficacia – Ambito società attente ai diritti e inclusive	16,36	5,07	14,89	5,24
Credenze di efficacia – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo	16,39	5,08	15,50	5,01

Interesse – Ambito ambientale	14,89	5,23	15,19	4,71
Interesse – Ambito salute e benessere per tutti	14,26	5,31	15,27	5,08
Interesse – Ambito economia e sviluppo equo e sostenibile	13,22	4,41	13,70	4,43
Interesse – Ambito società attente ai diritti e inclusive	16,12	5,61	14,81	4,86
Interesse – Ambito valorizzazione della cultura e del cosmopolitismo	15,21	5,68	14,73	4,77
Autodeterminazione	151,41	28,87	150,73	27,14
Conoscenza dei diritti	8,35	2,50	7,81	2,43
Senso di appartenenza verso scuola	16,25	4,18	17,05	4,48
Senso di appartenenza verso gli insegnanti	19,89	6,42	20,80	5,96
Senso di appartenenza verso il contesto familiare	50,76	8,00	50,92	8,73

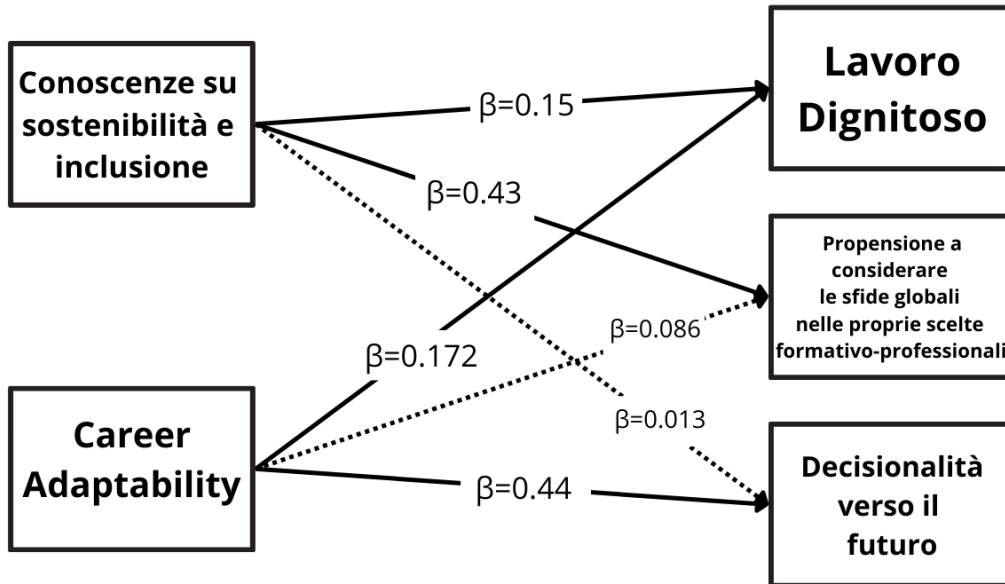
Come si può evincere dalla Tabella 2, è emerso che, le studentesse di sesso femminile mostrano maggiori livelli di lavoro dignitoso, insoddisfazione legata alle dinamiche sociali e sulla dimensione cognitiva ed emotiva dell'attivismo, più elevati rispetto ai maschi. Le ragazze possiedono credenze maggiormente in linea con gli obiettivi dell'ONU dell'Agenda 2030, hanno punteggi più elevati sulle conoscenze soggettive relative all'inclusione e alla sostenibilità, credenze su questioni associate all'inclusione, ai diritti, ecc, e sulle credenze su questioni associate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente. Gli studenti di sesso maschile riportano punteggi più bassi sulle emozioni percepite in merito a questioni associate all'inclusione, ai diritti, sostenibilità, ecologia ed ambiente. Inoltre, sono meno propensi a considerare le sfide globali come determinanti dei livelli della propria e altrui qualità di vita. Troviamo anche che le studentesse di sesso femminile hanno un maggiore orientamento al neoliberalismo, mentre gli studenti di sesso maschile riportano punteggi più alti nell'economia etico-sociale. Infine, i maschi sperimentano maggiori livelli di interesse e di autoefficacia percepita sulle tematiche inerenti alle “nuove tecnologie per il benessere

di tutti” ed una maggiore percezione di presenza dei diritti all’interno del loro istituto rispetto alle studentesse di sesso femminile.

### *3.3.3 Analisi di regressione*

Per verificare il modello ipotizzato, si è ricorsi alla Path Analysis, una tecnica appartenente alla famiglia dei modelli di equazioni strutturali (SEM) che permette di verificare se le variabili esogene e quelle endogene del modello in questione hanno un rapporto di causalità (Musil et al., 1998). Nello specifico, si è fatto ricorso all’analisi di un modello nullo nel quale tutte le possibili relazioni tra variabili esogene ed endogene sono state testate. Per quel che riguarda le relazioni causali analizzate, come si evince nello Schema 1, le analisi effettuate hanno mostrato una relazione positiva e statisticamente significativa tra conoscenze delle tematiche inerenti alla sostenibilità e all’inclusione con il lavoro dignitoso ( $\beta = .15$ ;  $t = 2.03$ ). Inoltre, tali conoscenze predicano anche la propensione ad includere le sfide globali dell’Agenda 2030 nei propri obiettivi di carriera, con una relazione positiva statisticamente significativa ( $\beta = .43$ ;  $t = 5.70$ ), mentre non sono state trovate relazioni significative tra tali conoscenze e il grado di decisionalità nei confronti del proprio futuro scolastico-professionale. Per quanto riguarda la Career Adaptability, la seconda variabile esogena del modello, si è riscontrato che sembra predice significativamente la propensione al lavoro dignitoso ( $\beta = .172$ ;  $t = 2.14$ ) e il grado di decisionalità nei confronti del proprio futuro scolastico-professionale ( $\beta = .44$ ;  $t = 5.684$ ).

Fig. Schema 1: Relazioni analizzate all'interno del modello nullo testato.



## LEGENDA

- .....→ Coefficiente di regressione  $\beta$  non-significativo
- Coefficiente di regressione  $\beta$  significativo

## **3.4 Conclusioni**

### *3.4.1 Obiettivi dello studio*

L'obiettivo del nostro studio è quello di testare le tre ipotesi di partenza: nella prima si è voluto testare se vi fossero ancora differenze legate al genere in merito al futuro scolastico-professionale; in particolare, si è voluto verificare se le studentesse di sesso femminile propendessero maggiormente verso una progettazione scolastico-professionale più incentrata sull'inclusione e sulla sostenibilità rispetto agli studenti di sesso maschile. Nella seconda ipotesi si è voluto testare la relazione che vi era tra le conoscenze inerenti alle tematiche legate alla sostenibilità e inclusione, con la propensione a considerare le sfide globali degli obiettivi ONU dell'Agenda 2030 nelle proprie scelte scolastico-professionali. In particolare, si è voluto verificare se all'aumentare del livello di conoscenze inerenti alle suddette tematiche, aumentava anche il grado di propensione a considerare le sfide globali degli obiettivi ONU dell'Agenda 2030 nelle proprie scelte scolastico-professionali. Nella terza ipotesi abbiamo voluto testare la relazione tra la career adaptability e la decisionalità: nello specifico, si è voluto verificare se all'aumentare della career adaptability (nelle sue quattro dimensioni di riferimento), aumentasse anche il livello di decisionalità personale.

I risultati che abbiamo ricavato dalle analisi condotte hanno confermato tutte e tre le nostre ipotesi di partenza: nella prima – inerente alla maggiore propensione delle studentesse di sesso femminile a considerare una progettazione professionale maggiormente inclusiva e sostenibile, includendo le sfide globali nel loro futuro scolastico-professionale – le ragazze hanno ottenuto punteggi più alti in dimensioni

come l'attivismo, la propensione verso la ricerca di un lavoro che sia dignitoso da un punto di vista contrattuale, etico, sociale, inclusivo, attivandosi maggiormente a livello emotivo di fronte a questioni legate alla sostenibilità, all'ecologia, all'ambiente, ai diritti, riportando una maggiore propensione a considerare le sfide globali nella loro progettazione scolastico-professionale rispetto agli studenti di sesso maschile. Questo risultato è in linea con gli studi di riferimento (Strapko, et al., 2016);(Bocchiaro & Boca, 2002) ed una sua possibile spiegazione verte sulla persistente presenza di alcuni stereotipi legati ai ruoli di genere, nello specifico su come le pratiche educative ostacolano il senso di autoefficacia sulle ragazze adolescenti sulle materie tecnico-scientifiche, spingendole verso la scelta di percorsi scolastico-professionali incentrati sui ruoli di cura, accoglienza, devozione, gentilezza (Eagly & Karau, 2002). Un risultato che, invece, non ha confermato le ipotesi di partenza è quello riscontrato durante l'analisi della varianza delle credenze in merito alle politiche neoliberiste e sull'economia etico-sociale: le studentesse di sesso femminile hanno riportato maggiori livelli di propensione al neoliberismo rispetto agli studenti di sesso maschile. Questo risultato può essere dovuto al fatto che, le studentesse, investendo maggiormente energie nella progettazione del proprio futuro scolastico-professionale in un'ottica inclusiva e sostenibile, possano sposare più facilmente ideologie legate alla meritocrazia, "se faccio di più merito di più", alla premiazione delle persone che si mettono maggiormente in gioco, cadendo poi nell'ideologia neoliberista, in quanto principale modello promotore di questi ideali ed unico modello disponibile nella loro pensabilità (Di Maggio, et al., under review). Con l'ipotesi 2a si è voluto testare l'idea che ad una maggiore conoscenza inerente alle tematiche riguardanti la sostenibilità e l'inclusione, corrispondeva una maggiore propensione a considerare le sfide globali, gli



obiettivi dell'ONU dell'Agenda 2030 nella propria progettazione professionale, la quale è stata anch'essa confermata, riscontrando una relazione positiva e diretta tra le due variabili, e possiamo quindi affermare che tali conoscenze predicano l'orientamento e la propensione a dirigersi verso attività lavorative o organizzazioni che tutelino i lavoratori e lavoratrici, che abbiano obiettivi in linea (o coerenti) con quelli dell'Agenda 2030 – o che almeno non vi remino contro –, verso tipologie contrattuali che rifiutino lo sfruttamento e la precarizzazione, ma che premino lo sviluppo personale, collettivo e la dignità umana. Una delle cause preponderanti dell'inerzia di fronte ad un problema sociale sta nelle informazioni preliminari possedute dai soggetti che sono chiamati ad agire (Olivetti Manoukian, 2020): l'obiettivo è quindi creare un contatto tra le persone e tali tematiche, esattamente come già riportava Allport quasi 70 anni fa (1954) nella lotta alla discriminazione ed al pregiudizio (Vezzali & Giovannini, 2012). L'ultima ipotesi – la 2b – che ha trovato conferma, suggeriva una relazione positiva tra la career adaptability e la decisionalità, sicurezza e controllo verso il proprio futuro: quindi, maggiori livelli di preoccupazione e cura verso il proprio futuro professionale, sicurezza personal-professionale, curiosità nell'esplorazione dei vari percorsi di carriera – ossia le quattro dimensioni della career adaptability – predicano una maggiore sicurezza e decisionalità verso il proprio futuro scolastico-professionale, come già ampiamente dimostrato dalla letteratura scientifica di riferimento (Rudolph, et al., 2017). Possiamo concludere, quindi, che i nostri risultati sono in accordo con la letteratura scientifica di riferimento.

### *3.4.2 Implicazioni in ottica d'intervento*

I risultati del seguente lavoro di ricerca ci permettono di affermare che gli interventi di orientamento – che stimoli una riflessione critica sulle problematiche attuali, che permetta di avere una chiara panoramica degli obiettivi dell'ONU dell'Agenda 2030, che decentri l'attenzione meramente dalla realizzazione individuale spostandola su quella sociale, specialmente in situazioni critiche come quella che stiamo vivendo, combattendo l'individualismo dilagante che ci divide di fronte alle difficoltà, che permetta di capire qual è la nostra strada che vogliamo percorrere, l'obiettivo che vogliamo perseguire nella vita, che sia inclusivo e che lotti contro le diseguaglianze sociali – dovrebbero concentrarsi sui seguenti parametri a livello macro: tenere in considerazione lo stereotipo di genere nei confronti delle studentesse di sesso femminile, che potrebbe influenzare la loro scelta scolastico-professionale anche in virtù della minaccia da stereotipo (Bocchiaro & Boca, 2002), lo sviluppo della career adaptability e la diffusione di conoscenze in merito di sostenibilità ed inclusione.

### *3.4.3 Limiti e prospettive future*

Il presente studio presenta sicuramente alcuni limiti: nonostante il nostro campione di riferimento sia composto da 156 studenti, tale numero non è sufficiente per poter generalizzare i risultati ottenuti. Quindi, riscontriamo sicuramente la necessità di aumentare il campione di riferimento; poi troviamo il fatto che lo studio è stato condotto su otto classi quarte ed una sola terza di soltanto due istituti padovani; studi futuri, quindi, potrebbero estendere lo studio sulle classi terze, quarte e quinte in maniera maggiormente uniforme, coinvolgendo un numero maggiore di istituti – includendo

altre tipologie oltre al Liceo Artistico e ad un Istituto Tecnico-Industriale – anche su scala nazionale; proseguendo, troviamo il fatto che gli studenti e studentesse sono stati divisi in base al sesso biologico di appartenenza, escludendo il ruolo dell’identità di genere nella classificazione dei risultati. Concludiamo il presente elaborato con una citazione dell’intramontabile Albert Einstein, che non passa mai di moda:

“Se l’umanità vuole sopravvivere, avremo bisogno  
di un vero e proprio nuovo modo di pensare”

*Albert Einstein*

# Bibliografia

- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7-72.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. New York: Addison-Wesley.
- Andolfatto, M., Nota, L., & Reale, R. (2022). *Aver cura del vero. Come informare e far crescere una società inclusiva*. Venezia: nuovadimensione.
- Annan, K. (2001). Laying the foundations of a fair and free world trade system. In G. P. Sampson, *The Role of the World Trade Organization in Global Governance* (p. 19-27). Tokyo: United Nation University.
- Asante, S. (2002). *What is inclusion?* Toronto: Inclusion Press.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 4, 803-829.
- Autor, D., & Dorn, D. (2013). The growth of low skill service jobs and the polarization of the us labor market. *American Economic Review*, 1553-1597.
- Balan, M. (2015). Methods to estimate the structure and size of the “neet” youth. *Procedia Economics and Finance*, 119-124.
- Bandura, A., & Wessels, S. (1994). Self-efficacy. In A. Bandura, & S. Wessels, *Self-efficacy* (p. 71-81). New York: Academic Press.
- Barling, J., & Kelloway, K. (1996). Job insecurity and health: The moderating role of workplace control. *Stress Medicine*, 12, 253-259.
- Batson, C. D. (1998). Altruism and prosocial behavior. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey, *Handbook of social psychology* (p. 282-346). New York: McGraw Hill/Oxford University Press.
- Birbes, C. (2011). *Progettare l'educazione per lo sviluppo sostenibile: idee, percorsi, azioni*. Milano: EDUCatt-Ente per il diritto allo studio universitario dell'Università Cattolica.
- Bocchiaro, P., & Boca, S. (2002). Differenze di genere nelle professioni tecnico-scientifiche: un'analisi sul ruolo dell'autoefficacia e della minaccia indotta dallo stereotipo. *Giornale italiano di psicologia*, 491-514.
- Bresnahan, T. F. (1999). Computerisation and wage dispersion: an analytical reinterpretation. *The economic journal*, 109(456), 390-415.
- Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: How survivors react to co-worker layoffs. *Journal of Social Issues*, 46, 95-106.
- Brunetti, I., & Ferri, V. (2018). Essere NEET in Italia: i principali fattori di rischio. *Rivista italiana di economia, demografia e statistica*, 72(2), 137-148.
- Bruscaglioni, M. (2016). *Persona empowerment. Poter aprire nuove possibilità nel lavoro e nella vita*. Milano: FrancoAngeli.
- Cadenas, G. A., Bernstein, B. L., & Tracey, T. J. (2018). Critical consciousness and intent to persist through college in DACA and US citizen students: The role of immigration status, race, and ethnicity. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 24(4), 564-565.
- Cattelan, E. (2021). *Pensare al futuro in maniera inclusiva e sostenibile: uno studio di ricerca con adolescenti italiani*. Padova: Università degli Studi di Padova.
- Charles, K., Hurst, E., & Notowidigdo, M. J. (2013). Manufacturing decline, housing booms, and non-employment. *National Bureau of Economic Research*, 1-30.
- Cheung, R., & Jin, Q. (2016). Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24, 481-496. doi:doi:10.1177/1069072715599390
- Chieco, F., Vieno, A., & Altoè, G. (2009). Il ruolo del sostegno sociale nella relazione tra eventi

- di vita negativi e solitudine in adolescenza. *Psicologia sociale*, 4(3), 437-454.
- Chohan, U. W. (2020). A Post-Coronavirus World: 7 Points of Discussion for a New Political Economy. *SSRN Electronic Journal.*, 3-18. doi:<https://doi.org/10.2139/SSRN.3557738>
- Choi, K. M., VanVoorhis, R. W., & Ellenwood, A. E. (2015). Enhancing critical consciousness through a cross-cultural immersion experience in South Africa. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 43(4), 244-261.
- Chomsky, N. (2017). *Requiem for the American Dream: The 10 Principles of Concentration of Wealth & Power*. New York: Seven Stories Press.
- Coetsee, M., & Harry, N. (2014a). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97. doi:  
doi:10.1016/j.jvb.2013.09.001
- Coetsee, M., & Harry, N. (2014b). Gender and hardiness as predictors of career adaptability: An exploratory study among Black call centre agents. *South African Journal of Psychology*, 45, 81-92. doi:doi:10.1177/0081246314546346
- Cohen-Scali, V., Pouyaud, J., Podgórnny, M., D.-P. V., Aisenson, G., Bernaud, J. L., & Guichard, J. (2018). *Interventions in career design and education*. New York: Springer International Publishing.
- Cohen-Scali, V., Rossier, J., & Nota, L. (2018). *New perspectives on career counseling and guidance in Europe*. Berlino: Springer.
- Conklin, J. (2006). *Wicked Problems and Social Complexity*. Napa, USA: CogNexus Institute.
- Cottle, T. J. (1967). The circles test: An investigation of perceptions of temporal relatedness and dominance. *Journal of Projective Techniques & Personality Assessment*, 31, 58-71. doi:doi:10.1080/0091651X.1967.10120417
- Coutu, D. L. (2005). How resilience works. *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Davy, J., Kinicki, A., & Scheck, C. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- Del Corso, J., & Briddick, H. S. (2015). Using audience to foster self-narrative construction and career adaptability. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh, *APA handbook of career intervention: Applications* (Vol. 2, p. 255-268). Washington: American Psychological Association.
- Delle Fave, A. (2007). *La condivisione del benessere. Il contributo della psicologia positiva*. Milano: FrancoAngeli.
- Di Fabio, A. M. (2009). *Manuale di psicologia dell'orientamento e career counseling nel XXI secolo*. Firenze: Giunti Psychometrics.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Nota, L. (under review). The relationship between Covid-19 and inclusive and sustainable future career construction, the idea of work, and future career goals. *Career Development International*.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926-1927.
- Di Maggio, I., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2021). Development and Validation of an Instrument to Assess Pro-Pensity to Cosmopolitanism in Adolescence. *Sustainability*, 13(15), 8253.
- Di Maggio, I., Santilli, S., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2018). The assessment instruments of the project Stay passionate, courageous, inclusive, sustainable, etc. *Poster Session Presented at XVIII SIO Conference*, 1-24.
- Di Pasquale, C. (2009). DALL' AUTOMOBILE AL BARROCCIO: IL BOOM ECONOMICO E IL RICORDO DI CHI C'ERA. *Lares*, 75(1), 10-11. doi:<http://www.jstor.org/stable/26333080>
- Diemer, M. A., Kauffman, A. K., Trahan, E., & Hsieh, C. A. (2006). Challenging racism,

- sexism, and social injustice: support for urban adolescents' critical consciousness development. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 12(3), 444-445.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18, 420-430. doi:doi:10.1177/1069072710374587
- Duffy, R. D., & Blustein, D. L. (2005). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 429-440. doi:doi:10.1016/j.jvb.2004.09.003
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of counseling psychology*, 63(2), 127-128.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y. (1995). Implicit theories and their role in judgments and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267-285.
- Elliot, A. J., Sheldon, K. M., & Church, M. A. (1997). Avoidance personal goals and subjective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 23, 915-927.
- Fana, M. (2017). *Non è lavoro, è sfruttamento*. Bari: Editori Laterza.
- Figini, P. (2005). La politica economica della globalizzazione. *Sistemaeconomico*, 10(2-3), 3-21.
- Frank, L. K. (1939). Time perspectives. *Journal of Social Philosophy*, 4, 293-312.
- Frankl, V. E. (2017). *L'uomo in cerca di senso: Uno psicologo nei lager e altri scritti inediti*. Milano: FrancoAngeli.
- Freire, P. (1973). *Education for critical consciousness*. New York, NY : The Seabury Press.
- Freire, P. (2000). *Pedagogy of the oppressed*. New York, NY : Continuum International Publishing Group.
- Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). *The future of employment*. Oxford: Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Friedman, M. (2010). *Capitalismo e libertà*. Torino: IBL Libri.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Gallino, L. (2000). *Globalizzazione e disuguaglianze*. Roma: GLF editori Laterza.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140-157.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526. doi:doi:10.1016/S0001-8791(02)00055-6
- 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.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lodi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P., & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of adolescence*, 62, 1-8.
- Godfrey, E. B., & Burson, E. (2018). Interrogating the intersections: How intersectional perspectives can inform developmental scholarship on critical consciousness. *New directions for child and adolescent development*, 2018(161), 17-38.
- Greitemeyer, O., Osswald, S., Fischer, P., & Dieter, F. (2007). Civil courage: Implicit theories, related concepts, and measurement. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 115-119.
- Greitemeyer, T., Osswald, S., Fischer, P., & Frey, D. (2007). Civil courage: Implicit theories, related concepts, and measurement. *The Journal of Positive Psychology*, 2(2), 115-119.
- Guichard, J. (2000). *4. Problematiche e finalità del consulente d'orientamento*. Salonicco: Agora X.
- Guidi, G., Caponetto, S., & Ardis, S. (2019). *La resilienza nella promozione della salute*. Raleigh: Lulu.com.

- Haldeman, D. H. (1992). The Cottle circle test: Its validity for identifying adolescent time perspective. *Unpublished doctoral dissertation*, 1-24.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010, giugno 22). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 59(5), 1-2. Tratto da <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17410401011052869/full/html#abstract>
- Halvorson, H. G., & Higgins, E. T. (2021). *Focus: come guardare il mondo per avere successo*. Firenze: Giunti Psychometrics.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Heberle, A. E., Rapa, L. J., & Farago, F. (2020). Critical consciousness in children and adolescents: A systematic review, critical assessment, and recommendations for future research. *Psychological Bulletin*, 146(6), 525.
- Henson, J. M., Carey, M. P., Carey, K. P., & Maisto, S. A. (2006). Associations among health behaviors and time perspective in young adults: Model testing with bootstrapping replication. *Journal of Behavioral Medicine*, 29, 127-137.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. doi:doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495-1515. doi:doi:10.1007/s10902-013-9488-x
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi:doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008
- Holland, J. (1966). A Psychological Classification Scheme for Vocations and Major Fields. *Journal of Counseling Psychology*, 13(3), 278-288. doi:<https://doi.org/10.1037/h0023725>
- Holton, R. (2009). *Willing, wanting, waiting*. Oxford: OUP Oxford.
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Howard, M. C., & Alipour, K. K. (2014). Does the courage measure really measure courage? A theoretical and empirical evaluation. *The Journal of Positive Psychology*, 9(5), 449-459.
- Howard, M. C., Farr, J. L., Grandey, A. A., & Gutworth, M. B. (2017). The creation of the workplace social courage scale (WSCS): An investigation of internal consistency, psychometric properties, validity, and utility. *Journal of Business and Psychology*, 32(6), 673-690.
- Iannello, P. (2007). Stili cognitivi e decisionali: il ruolo dell'attività lavorativa. *Imparare*, 39-62.
- Il Fatto Quotidiano. (2022, giugno 1). Istat, in aprile aggiornato il record storico di precari. I contratti a termine sono 3 milioni e 166mila, il 12,6% in più di un anno fa. *Il Fatto Quotidiano*, p. 1-3.
- Isaksson, K., Hellgren, J., & Pettersson, P. (1998). Strukturmvandling inom svensk detaljhandel: Uppföljning av omorganisation och personalminskning i KF/KDAB (Structural transformation in Swedish retail trade: Follow-up of a reorganisation and layoff in KF/KDAB). *Stockholm University*(97).
- Jaimovich, N., & Siu, H. E. (2012). The trend is the cycle: Job polarization and jobless recoveries. *NBER Working Paper Series*, 18334-18335.
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 115-124. doi:doi:10.1016/j.jvb.2014.05.006
- John, O. P., Donahue, E. M., & Kentle, R. L. (1991). Big five inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1-2.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future

- outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 1-22. doi:doi:10.1177/000312240907400101
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65, 256-268.
- Katz, L., & Murphy, K. (1992). Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors. *The Quarterly Journal of Economics*, 107(1), 35-78.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Liang, B., Klein, T., & Etchie, Q. (2019). Applying the psychology of working theory for transformative career education. *Journal of Career Development*, 46(6), 623-636.
- Keough, K. A., Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking, and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and applied social psychology*, 21(2), 149-164.
- Keynes, J. M. (1933). Economic possibilities for our grandchildren. In J. M. Keynes, *Essays in persuasion* (p. 358-373). La Vergne, Tennessee: Lightning Source Inc.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 395-408. doi:doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- La Marca, A. (2011). La "Generazione Y": giovani indecisi che sognano trionfi e vivono tra reale e virtuale. *STUDIUM EDUCATIONIS - Rivista semestrale per le professioni educative*(3), 73-96.
- Lasane, T. P., & Jones, J. M. (1999). Temporal orientation and goal-setting: The mediating properties of a motivational self. *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 31-44.
- Latack, J. C., & Dozier, J. B. (1986). After the ax falls: Job loss as a career transition. *Academy of Management Review*, 11(2), 375-392.
- Lazarus, R. S. (1999). Hope: An emotion and a vital coping resource against despair. *Social research*, 653-678.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lennings, C. L., Burns, A. M., & Cooney, G. (1998). The profiles of time perspective and personality: Developmental considerations. *The Journal of Psychology*, 132, 629-641.
- Lent, R. W. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 6-21.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In S. D. Brown, *Career choice and development* (p. 255-256). Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Lenti, R. T. (2016). *La dinamica della disuguaglianza all'interno e tra paesi nel recente processo di globalizzazione*. Pavia: Università degli Studi di Pavia.
- Lewin, K. (1942). Time perspective and morale. In K. Lewin, *Resolving social conflicts and field theory in social science* (p. 80-93). Washington DC: American Psychological Association.
- Lim, V. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 2, 171-194.
- Lind, E., & Tyler, T. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Lippa, F. B. (2022). *Il sogno americano*. Roma: Sapienza, università di roma.
- Lorenz, E. (2000). The butterfly effect. *World Scientific Series on Nonlinear Science Series A*, 39, 91-94.
- Luginbuhl, P. J., McWhirter, E. H., & McWhirter, B. T. (2016). Sociopolitical development, autonomous motivation, and education outcomes: Implications for low-income Latina/o adolescents. *Journal of Latina/o Psychology*, 4(1), 43-59.
- Mann, L. (1997). The Melbourne Decision Making Questionnaire: An instrument for measuring



- patterns for coping with decisional conflict. *Journal of Behavioral Decision Making*, 10(1), 1-19.
- Mattiasson, I., Lindgarde, F., Nilsson, J., & Theorell, T. (1990). Threat of unemployment and cardiovascular risk factors: Longitudinal study of quality of sleep and serum cholesterol concentration in men threatened with redundancy. *British Journal of Medicine*, 301, 461–466.
- Mazzucchelli, L. (2020). *L'era del cuore*. Firenze: Giunti Editore.
- Mello, Z. R., & Swanson, D. P. (2007). Gender differences in African American adolescents' personal, educational, and occupational expectations and perceptions of neighborhood quality. *Journal of Black Psychology*, 33, 150-168.
- Mello, Z. R., & Worrell, F. C. (2010). *The adolescent time inventory: Preliminary technical manual*. Berkeley: Colorado Springs.
- Mello, Z. R., & Worrell, F. C. (2015). The past, the present, and the future: A conceptual model of time perspective in adolescence. In Z. R. Mello, & F. C. Worrell, *Time perspective theory; review, research and application* (p. 115-129). Cham: Springer.
- Mello, Z. R., Worrell, F. C., & Andretta, J. R. (2009). Variation in how frequently adolescents think about the past, the present, and the future in relation to academic achievement. *Research on Child and Adolescent Development*, 2, 173–183.
- Mohai, P. (1992). Men, women, and the environment: An examination of the gender gap in environmental concern and activism. *Society & Natural Resources*, 5(1), 1-19.
- Myers, J. P. (2010). Exploring adolescents' thinking about globalization in an international education program. *Journal of Research in International Education*, 9, 153-167.
- Neale, P. R. (2022, Gennaio 22). *When Doing is Your Undoing: Toxic Productivity*. Tratto da Psychology Today: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/leading-success/202201/when-doing-is-your-undoing-toxic-productivity>
- Noccioli, R. (2019, Agosto 25). *Storia della psicologia: origine e sviluppo della psicotecnica*. Tratto da koinoneo.it: <https://www.koinoneo.it/storia-della-psicologia-origine-e-sviluppo-della-psicotecnica/>
- Noer, D. (1993). *Healing the wounds: Overcoming the trauma of layoffs and revitalizing downsized organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Nota, L., & Rossier, J. (2015). *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice*. Gottinga: Hogrefe Publishing.
- Nota, L., & Soresi, S. (2000). *Autoefficacia nelle scelte. La visione sociocognitiva dell'orientamento*. Firenze: Giunti.
- Nota, L., & Soresi, S. (2002). Come insegnare a scegliere e decidere. In L. Nota, L. Man, I. Friedman, & S. Soresi, *Scelte e decisioni scolastico-professionali. Processi e procedure di analisi ed intervento* (p. 171-343). Firenze: Giunti OS.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Soresi, S., Santilli, S., & Di Maggio, I. (2020). Trasformare un futuro minaccioso in sfide e opportunità. In L. Nota, & S. Soresi, *L'orientamento e la progettazione professionale: modellil, strumenti e buone pratiche* (p. 58-59). Bologna: Il Mulino.
- Nota, Soresi, S., Di Maggio, I., Santilli, S., & Ginevra, M. C. (2020). *Sustainable development, career counselling and career education*. New York: Springer International Publishing.
- Novelli, J. L., Kirkman, B., & Shapiro, D. (1995). Effective implementation of organizational change: An organizational justice perspective. In C. Cooper, & D. M. Rousseau, *Trends in organizational behavior* (p. 15-36). Chichester, UK: Wiley.
- O'Connell, D. J., McNeely, E., & Hall, D. (2008). Unpacking personal adaptability at work. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 14, 248-259.
- Olivetti Manoukian, F. (2020). Adozioni sostenibili: il contributo dei servizi tra conoscenza e azione. *MinoriGiustizia*, 16-26.
- Öncel, L. (2014). Career adapt-abilities scale: Convergent validity of subscale scores. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 13-17.
- Osipow, S., Walsh, W., & Tosi, D. (1980). *A survey of counseling methods*. Homewood: Dorsey

- Press.
- Owens, J. (2015). Exploring the critiques of the social model of disability: the transformative possibility of Arendt's notion of power. *Sociology of health & illness*, 37(3), 385-403.
- Parker, S., Chmiel, N., & Wall, T. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 289–303.
- Piliavin, J. A., Dovidio, J., Gaertner, S., & Clark, R. D. (1981). *Emergency intervention*. New York: Academic Press.
- Pouyaud, J., & Guichard, J. (2017). A twenty-first century challenge: How to lead an active life whilst contributing to sustainable and equitable development. In J. Pouyaud, & J. Guichard, *Career guidance for social justice* (p. 31-45). Londra: Routledge.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (s.d.). Career Adapt-Abilities Scale-France Form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 692-697. doi:doi:10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Pryor, R., & Bright, J. (2016). Chaos and constructivism: Counselling for career development in a complex and changing world. In M. McMahon, & W. Patton, *Career Counselling. Constructivism Approaches* (p. 196-209). London-New York: Routledge.
- Purvis, B., Yong, M., & Darren, R. (2019). Three pillars of sustainability: in search of conceptual origins. *Sustainability science*, 14(3), 681-695.
- Pury, C. L., & Starkey, C. B. (2010). Is courage an accolade or a process? A fundamental question for courage research. In C. L. Pury, & S. J. Lopez, *Psychology of courage: Modern research on an ancient virtue* (p. 85-86). Washington DC: American Psychological Association.
- Rachman, S. J. (1990). *Fear and courage*. New York: WH Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Ragusa, L. (2021). Che genere di lavoro? Precarizzazione, segregazione, inclusione nel mondo contemporaneo. *Università degli Studi di Padova*, 57-58.
- Randers, J., Rockström, J., Stoknes, P. E., Golüke, U., Collste, D., & Cornell, S. (2018). *Transformation is feasible: How to achieve the Sustainable Development Goals within Planetary Boundaries*. Stoccolma: Stockholm Resilience Centre. Tratto da <https://www.clubofrome.org/impact-hubs/climate-emergency/transformation-is-feasible-a-new-report-to-the-club-of-rome/>
- Rate, C. R., Clarke, J. A., Lindsay, D. R., & Sternberg, R. J. (2007). Implicit theories of courage. *Journal of Positive Psychology*, 2(2), 80-98.
- Richins, M., & Fournier, S. (1991). Some theoretical and popular notions concerning materialism. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(6), 403-414.
- Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy sciences*, 4(2), 155-169.
- Ritzer, G. (2005). *La globalizzazione del nulla*. Cuneo: Slow Food Editore.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota, & J. Rossier, *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (p. 153-167). Gottinga: Hogrefe Publishing.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734-743. doi:doi:10.1016/j.jvb.2012.01.004
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 1-28.
- Rotter, J. B. (1982). *Social learning theory*. In *Expectations and actions*. Londra: Routledge.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Rusu, A., Mairean, C., Hojbota, A., Gheramis, L. R., & Gavriiloaiei. (2015). Relationships of

- career adaptabilities with explicit and implicit self-concepts. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 92-101. doi:doi:10.1016/j.jvb.2015.05.003
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Samuelson, P. (1968). Two generalizations of the elasticity of substitution. In J. Wolfe, *Value, Capital and Growth* (p. 467-480). Londra: Routledge.
- Santilli, S., & Ferrari, L. (2017, Maggio 24). *Società Italiana Orientamento*. Tratto da Società Italiana per l'Orientamento: <https://www.sio-online.it/newsletter/un-orientamento-dignitoso-inclusivo-la-proposta-del-larios/>
- Santilli, S., Di Maggio, I., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2020). Construction and validation of "The future is around the corner... what will it hold for us?" An instrument for the inclusive and sustainable development. *European Journal of Psychological Assessment*, 1-20.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207.
- Saratoga Institute, S. (2000). *Human capital benchmarking report*. Santa Clara; CA: Sage.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi:doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent, *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (p. 42-70). Hoboken: Wiley Publishing.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19, 355-374. doi:doi:10.1177/1069072711409342
- Savickas, M. L., & Savickas, S. (2019). A history of career counselling. In M. L. Savickas, & S. Savickas, *International handbook of career guidance* (p. 25-43). Cham: Springer.
- Scholl, M. B., & Cascone, J. (2010). The constructivist resume: Promoting the Career Adaptability of Graduate Students in Counselling Programs. *The Career Development Quarterly*, 59, 180-191. doi:doi:10.1002/j.2161-0045.2010.tb00061.x
- Schwartz, B., & Schwartz, B. (2004). *The paradox of choice: Why more is less*. Chicago: New York: ECCO.
- Schwartz, B., Ward, A., Monterosso, J., Lyubomirsky, S., White, K., & Lehman, D. (2002). Maximizing versus satisficing: happiness is a matter of choice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(5), 1178-1197.
- Scott, S., & Bruce, R. (1995). Decision-making style: the development of a new measure. *Educational and Psychological Measurement*, 55, 818-831.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., & Lane, K. L. (2016). Embedding interventions to promote self-determination within multitiered systems of supports. *Exceptionality*, 24(4), 213-224.
- Soresi, S., & Nota, L. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche*. Bologna: il Mulino.
- Soresi, S., Ginevra, M. C., & Nota, L. (2015). *Tutti diversamente a scuola: l'inclusione scolastica nel 21° secolo*. Padova: CLEUP.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711.
- Soresi, S., Nota, L., & Santilli, S. (2012). Tre passi verso il futuro. Un programma di

- orientamento on-line per il Life Design. *La parola all'orientamento*(6), 1-2.
- Soresi, S., Nota, L., Ginevra, M. C., & Di Maggio, I. S. (2020). *L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche*. Bologna: Il Mulino.
- Soresi, S., Nota, L., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., & Santilli, S. (2020). L'orientamento: dalle origini ai tempi di crisi. In S. Soresi, & L. Nota, *L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche* (p. 31-32). Bologna : Il Mulino.
- Soresi, S., Nota, L., Ginevra, M. C., Di Maggio, I., & Santilli, S. (2020). L'orientamento: dalle origini ai tempi di crisi. In S. Soresi, & L. Nota, *L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche* (p. 28-55). Bologna: Il Mulino.
- Soresi, S., Santilli, S., Di Maggio, I., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2020). Dal mito dell'homo adaptus a quello dell'homo sapiens. In S. Soresi, & L. Nota, *L'orientamento e la progettazione professionale: modelli, strumenti e buone pratiche* (p. 144-194). Bologna: Il Mulino.
- Stauffer, S. D., Maggiori, C., Froidevaux, A., & Rossier, J. (2014). Adaptability in action: Using personality, aptitude, and interest data to help clients increase their emotional, social, and cognitive career meta-capacities. In M. Coetzer, *Perspectives on psycho-social career meta-capacities* (p. 55-74). New York: Springer.
- Stiglitz, J. (2002). Development policies in a world of globalization. *New International Trends for Economic Development Seminar*, 1-27.
- Strapko, N., Hempel, L., MacIlroy, K., & Smith, K. (2016). Gender Differences in Environmental Concern: Reevaluating Gender Socialization. *Society & Natural Resources*, 29(9), 1015-1031. doi:10.1080/08941920.2016.1138563
- Super, D. (1976). *Career education and the meanings of work*. Detroit: University of Michigan Library. Tratto da [https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=DCIMAAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=donald+super+&ots=RkJnbJdw\\_d&sig=rA7-lnz\\_hEgyWttlBPew-6H5MU&redir\\_esc=y#v=onepage&q=donald%20super&f=false](https://books.google.it/books?hl=it&lr=&id=DCIMAAAAIAAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=donald+super+&ots=RkJnbJdw_d&sig=rA7-lnz_hEgyWttlBPew-6H5MU&redir_esc=y#v=onepage&q=donald%20super&f=false)
- Super, D. (1976). *Career education and the meanings of work*. Detroit: University of Michigan Library.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possibile solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. doi:doi:10.1080/03069888108258214
- Super, D., & Bachrach, P. B. (1957). Scientific careers and vocational development theory: A review, a critique and some recommendations. *American Psychological Association*, 1-2. Tratto da <https://psycnet.apa.org/record/1959-04098-000>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23-42.
- Sylos Labini, P. (1965). *Le strutture economiche*. Roma: Editori Laterza .
- Tehan, J. E. (1957). Future time perspective, optimism, and academic achievement. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 57, 357-358.
- Thibaut, J., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.
- Treccani, E. (2018, gennaio 13). *Vocabolario Treccani*. (A. Cazzullo, A cura di) Tratto da Treccani: <https://www.treccani.it/vocabolario/globalizzazione/>
- Ufficio Studi Confindustria Udine, U. (2022, marzo 21). *I Neet, ovvero i giovani che non studiano e non lavorano*. Tratto da Confindustria Udine: <https://www.confindustria.ud.it/upload/pagine/Ufficio%20Studi/NEET.pdf>
- Vélez-Agosto, N. M., Soto-Crespo, J. G., Vizcarrondo-Opppenheimer, M., Vega-Molina, S., & García Coll, C. (2017). Bronfenbrenner's bioecological theory revision: Moving culture from the macro into the micro. *Perspectives on Psychological Science*, 12(5), 900-910.
- Vernon, J. L. (2017). Understanding the butterfly effect. *American Scientist*, 105(3), 130-131.
- Vezzali, L., & Giovannini, D. (2012). Come ridurre il pregiudizio: il punto di vista della psicologia sociale. *THE INQUISITIVE MIND*, 24-29.

- Vignoli, E. (2015). Career indecision and career exploration among older French adolescents: The specific role of general trait anxiety and future school and career anxiety. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 182-191.
- Vilhjálmsson, G. (2015). Similar views in separate ways: George Kelly and Pierre Bourdieu on occupational conceptualisations. In A. Di Fabio, & J. L. Bernaud, *The construction of the identity in 21st century: A festschrift for Jean Guichard* (p. 135-156). New York: Nova Science Publishers.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J., & Soresi, S. (s.d.). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 329-338. doi:doi:10.1016/j.jvb.2014.08.004
- Worrel, F. C., & Mello, Z. R. (2009). Convergent and discriminant validity of time attitude scores on the Adolescent Time Perspective Inventory. *Journal of Childhood and Adolescence Research, 4*(2), 185-196.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and situational variables, and career concerns: Predicting career adaptability in young adults. *The Spanish Journal of Psychology, 14*, 263-271. doi:doi:10.5209/rev\_SJOP.2011.v14.n1.23
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual difference metric. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1271-1288.
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., & Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and individual differences, 23*(6), 1007-1023.
- Zolli, A. (2017). *Resilienza*. Milano: Rizzoli.