



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

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

**Corso di laurea in  
Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni**

**Tesi di laurea Magistrale**

**Covid-19 e progetti professionali di un gruppo di  
counselor**

*Covid-19 and professional projects of a group of counselors*

*Relatrice*

Prof.ssa Laura Nota

*Laureanda:* Lorenza Scotti

*Matricola:* 268152

Anno Accademico 2022/2023



*Sapevo di avere un sogno, poi a volte lo dimenticavo, altre volte lo ricordavo,  
silenziosamente lo custodivo e nei desideri da realizzare lo interrogavo.  
Un sogno più ostinato del tempo che passava, nascosto tra le avventure della vita.  
Ha saputo cercare sguardi di care amiche e familiari che l'hanno incoraggiato.  
Ha incontrato la disponibilità delle Prof.sse Nota, Ginevra e Valbusa.  
Ha incrociato il concreto supporto di Serena, Maddalena, Veronica, Eva, Bea e Laura.  
È stato benevolmente sostenuto da Maria Teresa che è il mio modello ideale.  
Si è preziosamente affidato a Ernesto che è un porto sicuro, Maurilio che è un custode  
premuroso e Davide che è il principale motivo della mia fiducia nella vita.  
Sono riconoscente alla mia tenace motivazione e profondamente grata a tutti coloro che  
accogliendo l'importanza del mio sogno hanno contribuito a renderlo realtà.*



# SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	1
CAPITOLO 1 I CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA A SEGUITO DELLA PANDEMIA .....	5
1.1. Focus sul mercato del lavoro oggi in Italia attraverso due report ufficiali .....	5
1.2. Alcuni cambiamenti rilevati nel mercato del lavoro durante la pandemia con particolare attenzione alla situazione italiana .....	8
1.3. Problematiche e nuove opportunità nel lavoro di oggi .....	13
1.4. Come può essere utile il lavoro dei professionisti del counseling dopo la pandemia nelle nuove condizioni del mondo del lavoro.....	17
CAPITOLO 2 CAREER SHOCK E RIPROGRAMMAZIONE DELLE CARRIERE A SEGUITO DELLA PANDEMIA COVID-19 .....	21
2.1. Career shock: argomenti teorici affrontati prima della pandemia.....	21
2.2. Gli studi sul career shock durante la pandemia.....	27
2.3. Gli studi sul career shock dopo la pandemia.....	34
2.4. Quali caratteristiche sviluppare per superare il career shock del periodo pandemico .....	39
2.5. Effetti del career shock a seguito della situazione pandemica riferito a professionisti che si prendono cura delle persone.....	44
CAPITOLO 3 IL PUNTO DI VISTA DI COUNSELOR PROFESSIONISTI DURANTE IL PERIODO DEL COVID-19 .....	49
3.1. Introduzione .....	49
3.2. Obiettivi del progetto di ricerca .....	49
3.3. Metodo .....	50
3.3.1. I partecipanti .....	50
3.3.2. Gli strumenti .....	51
3.3.2.1. Questionari .....	51
3.3.2.2. Intervista.....	58
3.3.3. La procedura .....	60
3.4. Analisi dei dati risultati .....	61
3.4.1. Analisi preliminari.....	61
3.4.2. Differenze tra counselor con alta e bassa career adaptability.....	65
3.4.3. Analisi qualitativa.....	67
3.5. Discussione dei risultati .....	105
3.6. Limiti e implicazioni per il futuro.....	111
3.7. Conclusione.....	112
BIBLIOGRAFIA .....	113
APPENDICE A QUESTIONARIO “RIFLETTERE SUL LAVORO E SUL FUTURO ANCHE IN TEMPI DI COVID19” .....	121
APPENDICE B INTERVISTA SEMISTRUTTURATA “PENSARE AL FUTURO E AL LAVORO IN TEMPI DI COVID19” .....	147



## INTRODUZIONE

La crisi pandemica sviluppatasi nei primi mesi del 2020 ha condizionato in diversi modi le vite private delle persone e le economie della maggior parte dei Paesi a livello mondiale. Guardando alla situazione italiana, dal punto di vista economico, la pandemia può essere considerata il culmine di crisi economiche precedenti iniziate dal declino dell'economia negli anni '90 proseguite con la crisi globale del 2007 fino ad arrivare dunque all'emergenza sanitaria scoppiata nel 2020.

La crisi economica ha peggiorato la situazione lavorativa aumentando il disallineamento tra le richieste del mondo produttivo e le aspirazioni professionali delle persone.

La pandemia da Covid-19, dunque, oltre ai rischi per la salute psicofisica delle persone ha provocato una grave perturbazione nella vita professionale, spesso sotto forma di disagi e ansie sia tra i lavoratori che si sono trovati ad operare in condizioni più critiche, sia tra quelli che hanno perso le loro occupazioni o hanno visto modificare i ruoli e le modalità operative delle loro professionalità.

Lo scoppio della pandemia può essere definito sicuramente uno *shock professionale*, quindi un evento inaspettato e dirompente, causato da fattori esterni al controllo dell'individuo che in molti casi innescano un processo di autoriflessione, di pensiero ed eventualmente anche di deliberazione nei confronti della propria carriera futura. Nella prima parte del presente lavoro si affrontano gli studi sul career shock che partendo dalla definizione espressa da Akkerman, Seibert e Mol nel 2018 si sono poi arricchiti della letteratura sviluppatasi negli anni seguenti anche grazie alle ricerche e studi prodotti fin dai primi mesi della crisi pandemica.

Il mondo del lavoro oggi si sviluppa all'interno di questo panorama di crisi socioeconomica caratterizzato da incertezza.

La costruzione della carriera e la sua riuscita difficilmente dipendono dalle intenzioni o dalla volontà individuale ma è oramai evidente che eventi inaspettati come questa pandemia rappresentano gravi ostacoli di contesto. Emerge la necessità di dare risalto a supporti che possano accompagnare le persone attraverso i loro percorsi professionali cercando di rispondere alle domande più o meno esplicite di progettazione e realizzazione di un'esistenza soddisfacente rispetto al lavoro (come d'altra parte rispetto alla famiglia, alla

formazione scolastica e ad altri aspetti della vita sociale) per una maggiore consapevolezza e comprensione delle possibilità che si possono realizzare.

Il counseling, come relazione di aiuto specifica e specialistica basata sull'ascolto e sulla facilitazione della comunicazione, rientra sicuramente tra le forme di supporto utili per affrontare le difficoltà di questo complicato periodo. Si rilevano esigenze crescenti di appropriate richieste di aiuto individuale e collettivo per facilitare la resilienza, il riconoscimento delle risorse cognitive, emotive e motivazionali, l'esplorazione delle opportunità, al fine di realizzare una personale progettazione della propria carriera anche costruendo percorsi alternativi a quelli precedentemente impostati.

L'evento inaspettato può anche essere un'opportunità che attiva risorse, strategie e soluzioni e la presa di coscienza dei propri punti di forza per portare ad una riprogettazione della carriera verso direzioni di maggiore soddisfazione e benessere personale.

Partendo da queste considerazioni si è articolata la seconda parte del lavoro caratterizzata da una ricerca sperimentale a metodologia mista condotta in collaborazione con il laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università degli Studi di Padova coinvolgendo 40 counselor professionisti.

Per la realizzazione di questo studio sono stati utilizzati sia strumenti quantitativi (questionari) che lo strumento qualitativo dell'intervista semi-strutturata (condotta online). L'intervista ha permesso ai soggetti di esprimere i propri pensieri e vissuti ripercorrendo i primi 12 mesi della pandemia ed esprimersi anche in merito alla propria visione del futuro e pensieri relativi a concetti quali lo sviluppo sostenibile e la globalizzazione. In particolare, all'interno dell'intervista si è data voce ai partecipanti rispetto a temi che lasciavano emergere le difficoltà lavorative che loro stessi hanno riscontrato durante le fasi acute della pandemia e le strategie che hanno saputo utilizzare per superare le difficoltà e riorientare i propri progetti professionali e di vita.

Il counselor è un professionista che si occupa di relazioni di aiuto attraverso un rapporto empatico basato sull'ascolto attivo, l'assenza di giudizio e l'autenticità.

Si propone di supportare le persone nel fronteggiare e superare momenti di crisi e difficoltà muovendosi in una direzione di promozione del benessere, facendo leva soprattutto sulle risorse e sui punti di forza presenti nell'individuo e nel suo ambiente e a volte non facilmente considerabili dal soggetto stesso.



Tra le caratteristiche del counselor è ritenuta importante la capacità di fare emergere e favorire lo sviluppo delle potenzialità da parte di individui, gruppi e organizzazioni. Proprio alla luce di queste definizioni che caratterizzano la professionalità del counselor, risulta interessante considerare le loro risposte allo shock professionale vissuto durante i primi mesi della pandemia, quindi cogliere ed evidenziare le capacità che gli intervistati hanno avuto di rivolgere l'attenzione alle proprie risorse e potenzialità, affrontare le difficoltà incontrate e saper riorientare i propri percorsi professionali. È stata considerata la loro capacità di fare anticipazioni sul futuro in un contesto di continuo cambiamento evidenziando le diversità tra coloro che dimostrano alti e bassi livelli di adattabilità. Queste differenze sono state rilevate attraverso il questionario Career adapt-abilities inventory (Soresi, Nota, & Ferrari, 2012; revisione La.R.I.O.S., 2020) e confrontate con le altre variabili considerate nello studio.



# **CAPITOLO 1**

## **I CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO IN ITALIA A SEGUITO DELLA PANDEMIA**

### **1.1. Focus sul mercato del lavoro oggi in Italia attraverso due report ufficiali**

Alla fine del mese di febbraio 2021 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha diffuso il rapporto “Il Mercato del Lavoro 2020” in collaborazione con ISTAT, INPS, INAIL e ANPAL, con l’obiettivo di favorire la diffusione di informazioni armonizzate e coerenti in merito alla struttura e dinamica del mercato del lavoro in Italia e permettere una lettura integrata dei vari dati. Nel 2020, la pandemia dovuta al COVID-19 ha condizionato in maniera cruciale gli sviluppi dell’economia e della società, in Italia come nel mondo intero e la conseguente sospensione delle attività di interi settori produttivi ha rappresentato anche nel nostro Paese un arresto improvviso e senza precedenti nella produzione di beni e servizi e, di conseguenza, uno shock nel mercato del lavoro. Nel secondo trimestre 2020 si è assistito a un crollo dell’attività economica, seguito da un recupero nel terzo trimestre e poi una nuova riduzione nel quarto dovuta alla recrudescenza della diffusione dei contagi. Il rapporto “Il Mercato del Lavoro 2020” (ISTAT, 2021) descrive gli effetti del COVID-19 sulla domanda e sull’offerta di lavoro, il ruolo degli ammortizzatori sociali messi in campo, e le ricadute sulla qualità del lavoro. Inoltre considera i provvedimenti di sostegno alle imprese e ai lavoratori, ma si evidenzia che sicuramente il numero di persone rimaste senza commesse è considerevole, soprattutto ne pagano le conseguenze i contratti a termine non rinnovati e il venir meno di nuove assunzioni in un generalizzato clima di “sospensione” delle attività, inclusa quella della ricerca di lavoro. Il calo dell’attività e dell’occupazione si è concentrato nei servizi mentre, complessivamente, ha avuto effetti ridotti nella manifattura.

Il rapporto (ISTAT, 2021) sottolinea che le categorie di lavoratori più colpite dall’emergenza sanitaria sono quelle che già erano contraddistinte da condizioni di svantaggio ed in particolare le donne, i giovani e gli stranieri che sono stati penalizzati perché più spesso occupano posizioni lavorative meno tutelate. L’emergenza ha prodotto anche un mutamento della modalità di erogazione della prestazione lavorativa che in molti contesti è

avvenuta da remoto (lavoro agile, telelavoro, altre modalità) e la digitalizzazione e il distanziamento sociale hanno concorso a produrre una nuova segmentazione nel mercato del lavoro, distinguendo tra chi può lavorare da casa e chi è strettamente legato al dover essere sul luogo di lavoro.

Nel momento della pubblicazione del rapporto l'emergenza sanitaria, ancora in corso non permetteva di valutare le ripercussioni a lungo periodo dell'economia ma il rapporto si auspicava l'attivazione di riflessioni che avrebbero potuto contribuire all'orientamento delle future politiche del lavoro.

L'INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) è un ente pubblico di ricerca, che svolge analisi, monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro e dei servizi per il lavoro e ricopre un ruolo strategico nel sistema di governance delle politiche sociali e del lavoro in Italia collaborando anche con le istituzioni europee. Il suo scopo è di contribuire allo sviluppo scientifico, economico e sociale dell'Italia. Lo scorso 8 novembre 2022 è stato presentato l'ultimo rapporto INAPP (INAPP, 2022) che considera terminata l'emergenza Covid-19 ma evidenzia un mercato del lavoro intrappolato nella precarietà con la maggior parte dei nuovi contratti di lavoro a tempo determinato, part-time involontario o di carattere atipico (cioè tutte quelle forme di contratto diverse dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato full time di cui si è evidenziato un notevole aumento). Si continuano a rilevare le debolezze del sistema produttivo italiano che possono considerarsi cronicizzate, con il lavoro che appare intrappolato tra bassi salari e scarsa produttività. Si auspica l'avvio una 'nuova stagione' delle politiche del lavoro, che punti a migliorare la qualità dei posti di lavoro con attenzione soprattutto per i lavoratori a basso reddito, per le posizioni lavorative precarie e per le posizioni occupate da donne e giovani che risultano ancora essere tra le categorie penalizzate. Resta sempre molto alta la quota delle donne «neet» che dimostra la disparità di genere che spesso in realtà copre un'attività non remunerata all'interno delle mura domestiche.

Sempre nel rapporto (INAPP, 2022) si ritiene indispensabile che queste politiche si integrino con le politiche industriali e con le politiche di sviluppo, in una strategia unitaria che rafforzi la struttura produttiva, dando rilievo alla crescita del capitale umano e dell'innovazione tecnologica, al rafforzamento della coesione e della sicurezza sociale.

All'interno del capitolo dedicato alle politiche attive e passive, parlando dei sistemi di orientamento, si auspica che gli stessi siano in grado di dimostrare concretamente le loro

potenzialità sia nello svolgere meglio il proprio compito costruendo un dialogo alla pari tra i servizi e i sistemi di riferimento (scuola, formazione, università e lavoro), sia nel supportare la crescita personale e sociale dei cittadini riconoscendo anche la loro natura soggettiva, quindi atteggiamenti, valori di riferimento, competenze cognitive, relazionali e affettive da utilizzare nella costruzione attiva della propria carriera.

Nel Rapporto (INAPP, 2022) si evidenzia che il percorso di orientamento dovrebbe fare in modo che alle diverse esperienze professionali possa essere attribuito un significato di continuità sia personale che professionale così che la persona possa mantenere salda l'identità del sé dovendosi muovere in una società fluida e attraverso una carriera “ senza confini” che facilmente prevede il passaggio tra diversi ruoli professionali.

Facendo riferimento anche alla letteratura internazionale nel Rapporto (INAPP, 2022) si afferma l'impostazione di carattere olistico che sta emergendo e che mira ad integrare differenti approcci disciplinari (psicologico, educativo, sociale, riabilitativo ecc.) per rendere le azioni orientative più coerenti con lo sviluppo della carriera personale all'interno di un mercato dove la carriera lavorativa sta perdendo la sua linearità, per assumere invece *“una prospettiva di carriera ‘senza confini’, accompagnata dalla concomitante necessità di effettuare delle scelte e dei bilanci della propria esperienza necessari per assumere decisioni ragionevoli sui cambiamenti occupazionali da intraprendere. Diventa così indispensabile non solo l'acquisizione di nuove e continue conoscenze, ma soprattutto la capacità di saperle riutilizzare e innovare in funzione di specifiche necessità organizzative, integrando continuamente le risorse cognitive di tipo ‘esplicito’ con quelle di tipo ‘tacito’. Ciò implica la necessità di saper definire continuamente un bilancio tra quelle che sono le proprie risorse e quanto richiesto da nuovi contesti. Tale operazione di confronto non solo consente di poter riorganizzare, secondo un nuovo processo, esperienze e competenze pregresse, ma rende pensabile il futuro, rendendo individuabili nuovi ambiti di sviluppo personali e di carriera, nuovi percorsi formativi e obiettivi perseguibili e aderenti al contesto.”* (INAPP 2022, pag. 79).

Sono concetti già riportati nel Rapporto INAPP presentato nel luglio 2021 (INAPP 2021) che riconosceva una visione della formazione intesa non solo come strumento al servizio della performance delle imprese e per lo sviluppo economico del Paese, ma soprattutto come un mezzo di emancipazione sociale per consentire a ciascun individuo di costruire e valorizzare le proprie scelte di vita. Si evidenzia il riconoscimento dell'importanza della

capacità di agire intesa come capability, ossia la reale libertà dell'individuo di essere o fare ciò che considera degno e a cui attribuisce valore sostenuta dalle risorse interne ed esterne all'individuo stesso ed accennando all'utilizzo delle risorse comunitarie per la realizzazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza come occasione unica per dotare finalmente il Paese di un sistema di lifelong learning utile per fronteggiare la crisi determinata dalla pandemia da Covid-19 e contribuire al superamento delle sue criticità strutturali.

## **1.2. Alcuni cambiamenti rilevati nel mercato del lavoro durante la pandemia con particolare attenzione alla situazione italiana**

L'INAPP nel rapporto presentato nel luglio 2021 (INAPP 2021), rilevando le trasformazioni in corso nel mercato del lavoro, evidenzia considerazioni generali in merito ad alcune categorie di lavoratori prese in considerazione durante i primi mesi della pandemia che ha colpito in Italia un sistema economico, sociale e un mercato del lavoro già fortemente indeboliti dagli effetti delle crisi precedenti e inseriti in un contesto globale caratterizzato da trasformazioni quali la diffusione di nuove tecnologie digitali, l'automazione dei processi produttivi con la conseguente progressiva riduzione della quota di occupati nella manifattura e la crescente rilevanza assunta dalle piattaforme digitali.

Lo shock pandemico ha accelerato alcuni dei processi trasformativi che erano in corso e questo vale sicuramente per la trasformazione digitale e il ricorso a forme di lavoro quali lo smart working, mentre dall'altra parte ha rallentato altri cambiamenti quali la dislocazione dei processi produttivi o dei flussi commerciali e lavorativi che sono stati ostacolati dalle misure di contenimento della diffusione del virus (Seric, Winkler, 2020).

Risulta importante avere un buon quadro di riferimento della possibile interazione tra le trasformazioni pregresse e lo shock pandemico, per provare a comprendere gli effetti che la crisi sta esercitando sul mercato del lavoro italiano e soprattutto sulle categorie maggiormente a rischio, tra cui giovani, over 50, donne, individui con disabilità e immigrati, considerando il presupposto per cui gli individui, le classi sociali e i settori economici sono stati colpiti in modo differenziato. Quindi, è probabile che, in assenza di interventi di politiche decisive, le disuguaglianze socio-economiche preesistenti alla diffusione del virus che riguardano caratteristiche quali, la distribuzione dei redditi e della ricchezza, le condizioni lavorative, contrattuali, o le condizioni abitative e di accesso ai servizi

fondamentali (quali la sanità o l'istruzione) vengano amplificate a seguito della crisi pandemica (Gallo, Raitano, 2020).

Sia il lock down generalizzato – durante la prima ondata epidemica – che le successive misure di distanziamento sociale, hanno avuto un impatto disuguale sul mercato del lavoro e su determinate categorie di lavoratori a seconda del genere, delle condizioni lavorative in essere e della possibilità di svolgere la propria attività in modalità remota (smart working), anche a causa dell'impossibilità di alcune categorie di poter accedere ai servizi di rete ad alta velocità indispensabili per le attività lavorative da remoto (OECD 2019). Le rilevazioni statistiche hanno evidenziato che solo il 30% della popolazione lavorativa italiana composta in particolare da categorie professionali caratterizzate da livelli reddituali più elevati hanno la possibilità di svolgere senza complicazioni il proprio lavoro in modalità remota (Cetrulo et al., 2020).

Anche il rischio di disoccupazione ha influito in modo diverso nei vari ambiti e sicuramente ha avuto ripercussioni maggiori per i lavoratori con contratti a tempo determinato. In termini occupazionali è stato dimostrato come le disposizioni di chiusura delle attività produttive abbiano coinvolto il 42% degli addetti delle imprese private italiane, con un impatto maggiore sulle micro e piccole imprese e sulle imprese artigiane, e circa 600.000 occupati a tempo determinato che hanno affrontato il rischio e a volte la realtà del mancato rinnovo del contratto (Centra et al., 2020).

A seguito della prima fase del lock down c'è stata una flessione di oltre 444.000 unità di occupati registrata in Italia nel periodo gennaio-dicembre 2020 ed è stata particolarmente significativa per i lavori a tempo determinato, in misura minore ne hanno risentito i lavoratori autonomi mentre c'è stata una sostanziale stabilità del lavoro a tempo indeterminato. In merito alla flessione degli occupati a termine, possiamo facilmente notare che ha coinvolto buona parte della componente giovanile del mercato lavorativo, basti pensare che nella classe di età compresa tra 15 e 34 anni l'incidenza del lavoro a termine sul totale dell'occupazione dipendente è passata dal 19% del 2004 al 36,8% del 2019, prima dell'inizio dell'emergenza sanitaria (Marinelli, 2020).

Va comunque detto che disoccupazione e bassa qualità dell'occupazione della popolazione giovanile sono caratteristiche considerate strutturali della società italiana che quindi non fanno che aggravarsi in questo periodo di difficoltà.

Anche le differenze di genere sono aumentate durante la pandemia, l'Italia già al quattordicesimo posto nel "Gender Equality Index 2" (strumento di misurazione sviluppato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che mostra quanto sono lontani l'UE e i suoi Stati membri dal realizzare una società paritaria di genere) con 4,4 punti percentuali al di sotto della media UE proprio in tema di occupazione femminile, evidenzia al 2020 un forte inasprimento delle disuguaglianze di genere in termini di accesso e partecipazione delle donne nel mondo del lavoro.

Sono risultate essere particolarmente a rischio le PMI a guida femminile più esposte alla cessazione di attività del 7% in più rispetto a quelle guidate da uomini e più in generale, a livello salariale (ILO 2020) l'impatto della crisi è stato complessivamente maggiore per le donne, pur in un contesto caratterizzato dal divieto di licenziamento e dall'uso estensivo della cassa integrazione a tutela del posto del lavoro.

Le chiavi di lettura di questo impatto negativo sull'occupazione femminile vanno ricercate in un complesso di fattori. Innanzitutto le donne lavorano, più degli uomini, in settori dove è richiesta l'interazione face to face e quindi situazioni che erano molto a rischio come i servizi essenziali ma anche settori non essenziali (commercio, sociale, cultura, ristorazione) che hanno subito misure restrittive o addirittura chiusure. Va considerata anche l'incidenza nel mondo del lavoro femminile di contratti a tempo determinato che non sono stati prorogati. Hanno anche inciso 'accordi familiari' nei quali la donna ha rimandato il suo rientro al lavoro sino ad arrivare a volte alla decisione di dimissioni (Marinelli, 2020). Anche in questo caso si tratta del rafforzamento di una criticità della partecipazione femminile preesistente all'emergenza sanitaria.

Altra categoria di lavoratori considerata è quella di coloro che hanno più di 50 anni per la quale si riscontra, in controtendenza con quanto abbiamo indicato fino ad ora, un aumento degli occupati pari allo 0,7% fra febbraio e aprile 2020 ma anche un aumento di inattivi (come per le altre categorie). Sicuramente questo è dovuto alla loro presenza in settori che sono stati meno danneggiati dalla crisi o che hanno potuto usufruire più facilmente delle misure di protezione attivate in quei mesi per esempio il lavoro a distanza. Inoltre va considerato che, dopo la riforma pensionistica del 2011 il mercato del lavoro era già caratterizzato da una rilevante rigidità nell'avvicendamento giovani/anziani che in questo periodo si è confermato (Boeri et al., 2016; Quaranta, Ricci, 2017).



La legge n. 68 del 1999 che regola il collocamento mirato nel mercato del lavoro per le persone disabili, ha fatto in modo che negli ultimi anni ci fosse un incremento significativo delle assunzioni. La situazione di emergenza sanitaria e in particolare le misure adottate al fine di limitare gli spostamenti delle persone ai casi strettamente necessari e l'intenso ricorso ai diversi istituti della cassa integrazione hanno determinato, nel corso dei primi mesi della pandemia, la temporanea sospensione degli adempimenti agli obblighi di assunzione come previsto dalla legge n. 68/99, solo parzialmente compensata dal blocco dei licenziamenti. Quindi anche questa categoria ha incrementato inevitabilmente il bacino degli iscritti alle liste di disoccupazione e quello ancora più consistente di lavoratori inattivi. Si tratta di persone fortemente esposte a rischi di emarginazione sul posto di lavoro o di espulsione, in quanto ritenuti inadatti alle attuali modalità lavorative in situazione di emergenza oppure non considerati importanti nelle strategie di sopravvivenza delle imprese in crisi. Va aggiunto che la crisi sociale ed economica post-Covid ha inasprito le problematiche che interessano le persone con disabilità e di conseguenza spesso questo si ripercuote sulle loro famiglie. (Commissione Europea, 2021).

Affrontando la situazione della categoria delle persone immigrate, si potrebbe presumere che essendo in media più giovani della popolazione nativa, possano essere meno suscettibili nello sviluppare i gravi effetti dell'infezione da Covid-19, in realtà si è visto che gruppi di popolazione con svantaggi socio-economici hanno maggiori probabilità di trovarsi in cattive condizioni di salute e soffrire di malattie croniche, oppure nel caso si trovino in una situazione irregolare possono essere meno propensi nel sottoporsi ai test o recarsi in ospedale tempestivamente e tutto questo aumenta il rischio di complicazioni del Covid-19. Già nei primi mesi di pandemia è stata rilevata un ricorso maggiore alle cure ospedaliere e, tra coloro che provengono dai Paesi più poveri, una mortalità più elevata (Iss, 2020). La spiegazione più probabile potrebbe essere proprio il ritardo di diagnosi dovuto a un ricorso posticipato ai servizi sanitari.

Fin da febbraio 2020 una lettera apparsa sulla rivista Lancet (Liem et al., 2020) richiamava l'attenzione sulla particolare vulnerabilità in tutto il mondo dei lavoratori immigrati agli effetti del Covid-19 e uno studio italiano ha affermato che tra i settori produttivi con maggior probabilità di lavorare in prossimità e di essere esposti al rischio di contagio oltre al settore sanitario c'erano diversi ambiti in cui i lavoratori immigrati sono numerosi, come il lavoro domestico, i servizi di pulizia e i servizi logistici (Barbieri et al., 2020).

Un'altra complicazione legata a questa categoria di lavoratori è dovuta alla necessità che spesso hanno rispetto ad altre categorie di utilizzare i trasporti pubblici per raggiungere il proprio luogo di lavoro.

Uscendo dai confini italiani, si riporta uno studio di Spurk e Straub (2020) che si interessa alle carriere di persone con rapporti di lavoro flessibili (almeno il 17% in Europa e al 16% negli Stati Uniti) e come le stesse potrebbero essere influenzate dalla pandemia di COVID-19. Si tratta di persone che hanno un lavoro interinale o altre forme di lavoro subappaltato, ma anche nuove forme di lavoro, come quelle che riguardano la “Gig Economy” (modello economico basato sul lavoro a chiamata).

Spreitzer et al. (2017), definiscono la flessibilità delle modalità di lavoro precisando che può trattarsi di: flessibilità nella programmazione del lavoro (soprattutto negli orari), flessibilità nel luogo in cui si svolge il lavoro e flessibilità nei rapporti di lavoro (lavoro interinale).

Durante la pandemia sono aumentate le richieste di questo tipo di manodopera in alcuni settori rilevanti per il sistema (ad esempio, assistenza sanitaria, servizi di consegna e logistica), mentre in altri settori i numeri sono diminuiti (ad esempio, gastronomia, turismo, servizi o vendita al dettaglio non alimentare).

Parlando dei “*Gig worker*” si può fare una distinzione a seconda dei requisiti di qualificazione che li caratterizzano. Si distinguono *gig worker* altamente qualificati (ad es. architetti, ingegneri del software, ecc.) e *gig worker* poco qualificati (ad es. autisti, fattorini, ecc.) che accettano lavori tramite piattaforme quali Uber o Amazon. Anche se hanno professionalità molto diverse tra loro possiamo dire che anche queste professionalità hanno subito gli effetti dello shock lavorativo causato dalla pandemia. Fin dai primi mesi di pandemia sono state segnalate opportunità ma anche rischi per la maggior parte dei *gig worker*, che rientrano nella categoria “lavoratori a richiesta”, per esempio Amazon ha annunciato di assumere 100.000 lavoratori per i propri servizi di consegna (Kelly, 2020) per cui questi lavoratori non hanno temuto di perdere il posto di lavoro ma hanno invece rischiato di ammalarsi e di non poter continuare a lavorare. Spurk e Straub (2020) concludono affermando che esaminare l'esperienza dei lavoratori considerando gli effetti del periodo della pandemia di COVID-19 può essere utile per comprendere come poter migliorare le condizioni per rapporti di lavoro flessibili a lungo termine.

### **1.3. Problematiche e nuove opportunità nel lavoro di oggi**

L'impatto della crisi economica e lavorativa dovuta al Covid-19 è stata rilevante ma si è manifestata in modo differente a seconda del settore e del gruppo di mercato del lavoro interessato.

Il fulcro delle misure di sostegno pubblico in Europa è stato il lancio di programmi di riduzione dell'orario di lavoro e durante la pandemia, molte aziende hanno fatto ricorso a questi schemi riuscendo così a salvare molti posti di lavoro e ad attenuare le perdite di reddito delle famiglie. Jestl e Stehrer (2021) si chiedono come evolverà la domanda di lavoro nei prossimi anni ed entro quanto tempo verranno recuperati i livelli di occupazione antecedenti la crisi. Prevedono che tra il 2022 e il 2023 ci saranno settori con forti tassi di crescita, in particolare quelli dell'informazione e della comunicazione oltre alle attività professionali, scientifiche, tecniche, amministrative e di servizi di supporto. I settori che hanno risentito in modo limitato la crisi (in particolare le attività della pubblica amministrazione, della difesa, dell'istruzione, della salute umana e del lavoro sociale) raggiungeranno i livelli occupazionali pre-crisi probabilmente anche prima del periodo indicato. Altri settori invece potrebbero continuare a registrare una tendenza al ribasso, ciò può riguardare l'agricoltura, le attività finanziarie e assicurative. Essi inoltre ritengono sia importante che i responsabili politici pongano particolare attenzione ai disoccupati di lungo periodo in quanto la disoccupazione persistente influisce negativamente sullo sviluppo economico. Per evitare questo sarà importante porre un'attenzione particolare a politiche di occupazione riferite a determinati gruppi di età (come i lavoratori più anziani), aree geografiche (ad esempio, quelle più dipendenti dal turismo) e lavoratori privi di quelle competenze che potrebbero essere sempre più importanti nel mondo post-pandemia (es. la competenza digitale).

Il sistema Informativo Excelsior — realizzato da Unioncamere e dall'ANPAL — che si colloca tra le maggiori fonti disponibili in Italia sui temi del mercato del lavoro ha presentato a fine 2021 il report “Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia” che si riferisce al periodo 2022-2026 e suddivide al suo interno settori economici, tipologie di occupazione, professioni, livelli di istruzione e principali indirizzi di studio. Uno sguardo ai dati permette di abbozzare un ipotetico scenario che conferma una diffusione sempre maggiore del digitale e dell'intelligenza artificiale, capace di influenzare l'incontro tra domanda e offerta e cambiare le logiche del mercato, creando nuove

esigenze e specializzazioni. Dopo un forte periodo di recessione, causato dal blocco delle attività a seguito dell'emergenza, il mercato del lavoro ha iniziato a dare i suoi primi segnali di ripresa pur nella fatica di uno scenario politico internazionale instabile. A guidare la ripresa dell'occupazione post Covid sono i settori legati alle nuove tecnologie e una diversa modalità di concepire il lavoro d'ufficio rispetto a come è stato tradizionalmente inteso.

Prima della pandemia il lavoro da remoto era un'eccezione, ora in molti casi è la regola. Lo smart working, dopo essere diventato una misura eccezionale per far fronte all'emergenza si sta trasformando in una possibilità alternativa all'attività in sede aziendale. Per cui, chi ha la possibilità di tornare in ufficio, oggi, preferisce non essere obbligato a farlo e nei casi in cui l'azienda non lo permetta può essere che inizi ad attivarsi per cercare un'altra occupazione. In particolare le multinazionali hanno accettato il fatto che sono pochi i lavoratori disposti a tornare a tempo pieno al lavoro in sede e per trattenere i migliori talenti e attrarne di nuovi stanno iniziando a sperimentare il modello ibrido, consentendo al personale di dividere il proprio tempo tra l'ufficio e un'altra sede. Il Covid, quindi, ha fatto da spartiacque, accelerando un cambiamento che molto probabilmente era comunque destinato a realizzarsi.

Durante il periodo pandemico si è accentuato l'interesse per gli aspetti tecnologici che oggi giocano un ruolo importante nel mondo del lavoro e un professionista senza un certo livello di competenza tecnica può considerarsi fuori dal mercato. Come confermano i dati ANPAL-INAIL (2021) c'è un incremento della produttività dei settori e nelle professioni che utilizzano le tecnologie digitali con maggiore intensità.

Possiamo pensare che questo trend sarà ulteriormente intensificato dalle politiche legate al PNRR e all'investimento europeo nel Next Generation EU, dove la transizione digitale rappresenta uno dei pilastri fondamentali.

Sempre all'interno del report ANPAL (2021) oltre alla transizione digitale, si dà spazio ad altri due aspetti: la transizione ecologica e la transizione demografica (in particolare il tema dell'invecchiamento della popolazione che contraddistingue tutte le economie avanzate). Questi passaggi prevedono un rinnovamento delle skills e delle competenze che saranno riconosciute nel mercato del lavoro e per questo diventeranno sempre più importanti le cosiddette competenze trasversali (skills cognitive, sociali, etc.) che supporteranno le competenze tecniche.

Anche dal report del World Economic Forum (2020) emerge l'ulteriore espansione del ruolo delle tecnologie e dell'automazione e si arriverà alla scomparsa di alcuni lavori che saranno compensati da nuove professioni. Sia questo che l'aggiornamento di professioni che continueranno ad esistere ma cambiando metodologia di funzionamento porteranno un importante processo di valorizzazione delle persone e cambiamento o comunque aggiornamento delle loro abilità. Per realizzare questo sarà fondamentale che le aziende si orientino al benessere dei propri collaboratori, alla loro crescita costante e all'aggiornamento delle skill che necessitano per lavorare, e che si facciano a tutti gli effetti portatrici di un cambiamento positivo e duraturo nel mondo.

Si prospetta uno scenario dove i trend occupazionali sono destinati a cambiare. I dati Excelsior prevedono per il prossimo quinquennio una crescita rilevante dell'occupazione nella filiera dell'informatica e delle telecomunicazioni (dal +1,8% al +2,1%), ma anche nella consulenza (dal +1,5% a +1,9), in generale si tratta di settori che includono numerose attività che possono essere svolte da remoto e che hanno avuto un minor impatto della crisi perché si sono riadattati velocemente alle norme del distanziamento. Ci sono previsioni di aumento di occupazione anche per gli specialisti nelle scienze della vita (come farmacisti e ricercatori farmaceutici) e medici, per gli specialisti in discipline artistico-espressive e per gli specialisti in scienze matematiche, chimiche, fisiche e naturali, fra i quali come già evidenziato prevalgono le figure informatiche (sviluppatore di software, analisti programmatori, progettisti di software, etc.). Anche per lo sviluppo delle nuove tecnologie di "Industria 4.0" basate su processi di digitalizzazione ci sarà bisogno di un maggior numero di specialisti informatici.

È facile pensare che lo sviluppo sempre maggiore delle tecnologie comporterà una polarizzazione tra lavori ad alta e bassa qualificazione.

I sistemi educativi non hanno sempre tenuto il passo con la natura mutevole del lavoro e il risultato è che diversi datori di lavoro oggi affermano di non poter trovare abbastanza lavoratori con le competenze di cui hanno bisogno. Un sondaggio su giovani e datori di lavoro che ha coinvolto nove paesi, afferma che il 40% dei datori di lavoro attribuisce alla mancanza di competenze la ragione principale che li ha spinti a non assumere. Il 60% ha affermato che i neolaureati non sono adeguatamente preparati al mondo del lavoro. La buona notizia è che questo divario potrebbe essere colmato con il ricorso a manodopera non legata alla cittadinanza o residenza nel territorio ma grazie al lavoro da remoto si

possono attirare e assumere talenti da ogni parte del mondo. Allo stesso modo, chi non riesce a trovare un impiego nella città in cui vive avrà molte più opportunità di ricerca perché ora domanda e offerta si possono incontrare più facilmente.

Valenti (2021) nel suo contributo “La valorizzazione della professionalità nel post-pandemia: nuove opportunità per il dialogo sociale”, conferma l’importanza della transizione digitale riconoscendo l’importanza di affrontare il complesso nodo dell’arresto della crescita economica a seguito del quale, secondo recenti studi (Smit et al., 2020), la combinazione derivante dalla crisi pandemica e dall’effetto dirompente del progresso tecnologico porterà nei prossimi anni a un massiccio aumento della disoccupazione involontaria. A tal proposito, potranno giocare un ruolo determinante le politiche attive incentrate sull’accrescimento e sulla riqualificazione professionale e per questo bisogna costruire solide relazioni industriali, essendo le associazioni datoriali e sindacali i soggetti più idonei a comprendere le specifiche esigenze e le competenze maggiormente ricercate all’interno del tessuto produttivo. Questa strada è stata indicata da Mario Draghi (Forum di Rimini, 18 agosto 2020) nella veste di ex-presidente della Banca Centrale Europea, che ha suggerito il superamento della logica dei sussidi – adatti principalmente come provvedimento di supporto iniziale – in favore di un approccio più proattivo e incentrato sull’accrescimento della professionalità.

In questa prospettiva assume rilevanza l’istituzione del “Fondo Nuove Competenze”, da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con DL n.34 del 19/05/2020 – art.88 comma 3. Il Fondo, che è stato inizialmente dotato di 400 milioni di euro per l’anno 2020 e successivamente potenziato con uno stanziamento complessivo di 730 milioni per il biennio 2020-2021, prevede in particolare la possibilità di attuare una temporanea riduzione dell’orario lavorativo dei dipendenti scelti per svolgere dei percorsi formativi specifici. L’utilizzo del Fondo Nuove Competenze può dunque essere una soluzione di riqualificazione e accrescimento professionale, soprattutto per i lavoratori maggiormente a rischio di disoccupazione.

Il settore delle telecomunicazioni ha dimostrato un approccio molto positivo all’utilizzo del Fondo (ad es. Sirti S.p.A. ha predisposto, in accordo con i sindacati un progetto che intende include circa 1.100 lavoratori per oltre 290.000 ore di formazione, e lo stesso ha fatto WindTre con il programma “Empowering the Future”) cogliendo il forte beneficio derivante dalla cogestione con le organizzazioni sindacali degli obiettivi di sviluppo. Si

auspica che associazioni datoriali e sindacali si assumano l'importante incarico di promotori della valorizzazione della professionalità anche costruendo altri strumenti.

#### **1.4. Come può essere utile il lavoro dei professionisti del counseling dopo la pandemia nelle nuove condizioni del mondo del lavoro**

La pandemia sembra aver influenzato in profondità le condizioni di vita delle persone. Il report "Living and working in Europe 2020" (Eurofound, 2021) ha evidenziato l'aumento della precarietà del lavoro, il calo del benessere mentale in tutte le fasce d'età (in particolare tra i giovani e i disoccupati), il deterioramento dell'equilibrio tra vita privata e professionale e la diminuzione dei livelli di fiducia nei confronti delle istituzioni a seguito della pandemia.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi [CNOP] (2021) ha pubblicato un elaborato dove si confermano diverse situazioni di disagio psicosociale e forti preoccupazioni per il timore di non poter realizzare i propri progetti personali, sociali e lavorativi. In molti casi, si sono manifestate paure di non poter mantenere o recuperare i livelli di sussistenza economica e di sicurezza lavorativa pre-Covid. Anche il riconoscimento delle proprie competenze e di soddisfacente interazione sociale nei luoghi di lavoro è spesso venuto meno.

Per indirizzare la ripartenza bisogna considerare i bisogni delle persone e delle organizzazioni che si sono evidenziati in questo periodo e CNOP propone precisi argomenti. L'importanza di un equilibrato rapporto tra la vita professionale e vita privata dei lavoratori, l'equità e parità di trattamento, la sicurezza e il benessere lavorativo, una formazione personalizzata e l'acquisizione di nuove competenze emotive e relazionali (oltre che digitali), il coinvolgimento organizzativo anche nelle forme di lavoro da remoto e nei gruppi virtuali, un buon livello di soddisfazione professionale, l'inclusione sociale e la valorizzazione delle diversità e in generale una più elevata qualità del lavoro, fattore ritenuto motivante per i lavoratori.

Nel contributo di CNOP (2021) si afferma che affinché le persone si sentano partecipi di questi cambiamenti è importante che ci siano servizi di supporto che riattivino e

sostengano le persone nel progettare costruttivamente attraverso una serie di possibilità o difficoltà che si possono incontrare. In particolare si auspica:

- a) un'adeguata disponibilità di informazioni (orientate possibilmente alla rassicurazione);
- b) una maggiore attenzione all'organizzazione di iniziative di supporto psicosociale;
- c) l'implementazione di progetti che favoriscano la mobilitazione, il rinforzo della proattività e il riorientamento verso il futuro;
- d) una formazione personalizzata;
- e) un accompagnamento alla traduzione operativa delle decisioni;
- f) una "spinta gentile" alla riprogettazione dei percorsi di vita e professionali.

Il rapporto prosegue evidenziando gli ambiti e le aree di intervento all'interno delle quali i professionisti potrebbero svolgere il loro contributo per attivare i tipi di sostegno elencati e auspicano l'utilizzo di servizi di consulenza psicologica (alle persone, al management aziendale, alle istituzioni o parti sociali ecc.) e organizzativa da attivarsi facendo riferimento alle risorse del PNRR o ai Fondi paritetici interprofessionali e bilaterali per la formazione continua già presenti nelle diverse categorie.

Considerati i diffusi segnali di crisi occupazionale accentuati dalla pandemia è facile prevedere crescenti difficoltà lavorative per molte fasce di popolazione diventate repentinamente vulnerabili ed anche in queste situazioni può essere rilevante l'apporto dei professionisti.

In merito alle problematiche relative alla disoccupazione, Drosos et al. (2021) si chiedono come si possa fare per offrire servizi di consulenza professionale efficaci ai disoccupati in un ambiente così instabile e incerto come quello attuale, considerando che sebbene la recessione colpisca tutti, i disoccupati e i sottoccupati sono probabilmente i più vulnerabili alle sue conseguenze. Inoltre, reddito ridotto e disoccupazione sono spesso associati a maggiori problemi di salute mentale oltre che di dipendenza e di salute fisica.

La perdita del lavoro può portare a un travolgente senso di isolamento (Blustein et al., 2019) oltre ad essere un evento disorganizzante soprattutto per coloro che hanno investito gran parte della loro identità nella carriera (Gabriel et al., 2010). Le Nazioni Unite (United Nations, 2020) dopo aver definito il COVID-19 una "crisi umana" che "attacca le società al loro interno" avevano previsto che le persone che ne avrebbero sofferto maggiormente sarebbero stati i lavoratori a basso salario, le donne, i giovani, le persone con disabilità e



tutti i gruppi vulnerabili già a rischio prima dell'inizio della pandemia. Drosos et al. (2021) affermano che, chi si occupa di career counseling dovrebbe mirare a ridurre le disuguaglianze nella società e per raggiungere questo obiettivo sarebbe auspicabile lavorare su più livelli. Holey et al. (2020) hanno sostenuto che i consulenti di carriera dovrebbero aiutare le persone ad acquisire una migliore comprensione della loro situazione, incoraggiarle a sfidare le idee tradizionali di normalità e promuovere la solidarietà e l'azione. Dovrebbero diventare sostenitori dei gruppi socialmente vulnerabili promuovendo le politiche necessarie attivando quei servizi di consulenza professionale che potrebbero rispondere meglio alle esigenze post COVID-19.

In particolare, gli autori auspicano che si attivino percorsi che si concentrino nel motivare il cliente sviluppando la sua autostima ed autoefficacia, e sfidare i pensieri disfunzionali co-costruendo nuove narrazioni per il raggiungimento degli obiettivi di carriera. A questo scopo possono essere utilizzati strumenti come la Career Construction Interview (Savickas, 2015) cioè un approccio di consulenza narrativa sulla carriera che utilizza domande semi-strutturate per raccogliere informazione dal cliente e la cartella di lavoro My Career Story (Savickas e Hartung, 2012) che supporta la capacità di narrare la propria storia per facilitare questo processo.

Inoltre (Drosos et al. 2021) i consulenti dovrebbero supportare i clienti nello sviluppo della conoscenza di sé (ad esempio, capacità di gestione della carriera, valori di carriera, interessi di carriera) e acquisizione di informazioni sulle opportunità di carriera e di istruzione. Per questi percorsi è opportuno aiutare il cliente ad apprendere tecniche di ricerca di lavoro, sviluppare capacità di autopresentazione e sviluppare una rete sociale dove possano ricevere assistenza (se necessario) in questioni pratiche come l'invio di domande di lavoro e la creazione di curriculum (supportarlo durante l'implementazione dello stesso).

Considerando la situazione pandemica è importante che i counselor siano pronti a utilizzare servizi di consulenza online, conoscendo le caratteristiche specifiche di questi strumenti e adattando le loro tecniche a questa modalità senza perdere efficacia. Si auspica che anche i professionisti facciano rete con le organizzazioni sociali e assistenziali per poter supportare il cliente e che conoscano il mercato del lavoro locale per sviluppare la cooperazione con potenziali datori di lavoro. È auspicabile anche provare a stabilire una cooperazione con i datori di lavoro locali informandoli anche sugli incentivi per

l'assunzione di nuovo personale. Avviare una comunicazione regolare tra consulenti del lavoro e datori di lavoro/responsabili delle risorse umane offre ai counselor l'opportunità di avere informazioni dirette sui nuovi posti vacanti.

Di Fabio (2022) considera la definizione di lavoro come un atto intrinsecamente relazionale evidenziando l'importanza che assumono le relazioni interpersonali e le esperienze relazionali per il successo lavorativo. Viene posta l'attenzione sull'importanza di creare condizioni ottimali per supportare le relazioni adattive nei contesti organizzativi e aiutare le persone a costruire le loro vite attraverso le relazioni ma anche il lavoro, quindi promuovere relazioni positive nel luogo di lavoro (Di Fabio, 2016).

La realistica instabilità dell'attuale mondo del lavoro rileva come a maggiore ragione diventa essenziale il benessere delle persone e quindi promuovere delle relazioni positive. A questo scopo si è sviluppato il costrutto di "Positive Relational Management" (Di Fabio, 2016) una risorsa su cui focalizzare l'attenzione per la promozione del benessere dei lavoratori che considera 3 dimensioni: Respect (il mio rispetto per gli altri, il rispetto degli altri per me, il mio rispetto per me stesso); Caring (la mia cura degli altri, la cura degli altri per me, la mia cura per me stesso); Connection (la mia connessione con i membri della famiglia, con gli amici, con gli altri significativi e reciprocità).

Si considera significativo che i professionisti e le organizzazioni si prendano cura della gestione di relazioni positive per prosperare nella costruzione di nuovi capitoli di vita sia personale che professionale (Di Fabio, 2016) nei vari contesti.

## **CAPITOLO 2**

# **CAREER SHOCK E RIPROGRAMMAZIONE DELLE CARRIERE A SEGUITO DELLA PANDEMIA COVID-19**

### **2.1. Career shock: argomenti teorici affrontati prima della pandemia**

Fino agli anni 80, gli studi sui percorsi di carriera hanno enfatizzato il ruolo sia dell'organizzazione lavorativa che dell'individuo nella pianificazione e gestione delle stesse (Greenhaus, Callanan, Godshalk, 2010; Lent, Brown, Hackett, 1994). Dopo quel periodo l'immagine di grandi aziende stabili che offrivano un'occupazione a vita e percorsi di carriera prevedibili non sono stati più sostenibili a causa dei cambiamenti nel mercato del lavoro dovuti soprattutto alla grande competitività globale che si è venuta a creare. Uno degli effetti più vistosi dei cambiamenti del lavoro, delle organizzazioni e del mercato occupazionale è stata la progressiva diminuzione delle tradizionali carriere che i lavoratori costruivano dentro ad un'unica organizzazione, dal momento della loro assunzione sino al pensionamento. Il succedersi di crisi economiche e la volatilità del mercato del lavoro hanno accentuato la tendenza ad avere rapporti lavorativi precari, di breve durata, con una forte mobilità da un posto al successivo, e con diffuse situazioni di sottoccupazione. In questo contesto di insicurezza economica, si è parlato sempre più spesso di opportunità di lavoro che vanno oltre i confini di un solo contesto lavorativo e coloro che si occupano di studiare i percorsi di carriera si esprimono con nuovi paradigmi (Akkermans, Seibert, Mol, 2018).

Le nuove carriere hanno un carattere spesso mobile e instabile e implicano generalmente un passaggio di responsabilità dall'organizzazione alla persona. Il mondo del lavoro si aspetta che siano le persone ad assumersi l'onere di trovare un "filo conduttore" che dia un significato alle varie esperienze lavorative e aiuti a gestire il proprio sviluppo personale tramite il lavoro. Le prospettive teoriche emerse dagli anni '90 hanno rilevato l'importanza dell'agency individuale e la titolarità della propria carriera. Ad esempio, sia la teoria della carriera cognitiva sociale (Lent et al., 1994) che la teoria della costruzione della carriera (Savickas, 2005), due delle teorie sulla carriera più citate negli ultimi anni, si basano sull'importanza della preparazione nei confronti del processo decisionale e la

capacità di agire questa abilità attraverso comportamenti diretti all'obiettivo. La ricerca empirica ha seguito da vicino questa tendenza, come evidenziato dall'enfasi su argomenti come l'autogestione della carriera (King, 2004), comportamenti proattivi di carriera (De Vos, De Clippeleer, Dewilde, 2009), la creazione di carriera e occupabilità (Forrier, Verbruggen, De Cuyper, 2015).

Negli studi di questi anni si parla anche di carriera proteiforme (con riferimento a Proteo, divinità marina in grado di mutare continuamente forma e sembianze per non farsi riconoscere) e versatile che indica una carriera guidata da valori personali, e al servizio dell'intera persona, famiglia e scopo della vita (Hall, 2004), oppure di carriere senza confini, che implicano opportunità che vanno oltre un singolo datore di lavoro e in cui vi è una maggiore indipendenza dai tradizionali accordi organizzativi di carriera (Arthur, Khapova, Wilderom, 2005).

Queste nuove prospettive teoriche assegnano notevole importanza al concetto di agency, cioè la facoltà personale di far accadere le cose, di intervenire sulla realtà esercitando un potere causale. Si è dato importanza ad argomenti quali l'autogestione di carriera e comportamenti di carriera proattivi (De Vos et al., 2009). L'agency individuale e la titolarità della propria carriera sono diventati il fulcro del discorso di coloro che studiano questi processi.

Articoli pubblicati tra il 2012 e il 2016 hanno mostrato che il processo decisionale in materia di carriera, mobilità professionale, capitale di carriera, l'occupabilità e i comportamenti professionali proattivi sono tra gli argomenti più popolari nella recente letteratura sulle carriere (Akkermans e Kubasch, 2017).

Questa prospettiva riconosce dunque all'individuo un "libero arbitrio" per dominare il proprio destino in un mondo complesso e incerto.

Secondo Akkermans, Seibert e Mol (2018) il rischio di questa prospettiva teorica dominante è che presuppone capacità di pianificazione e controllo sul corso e sullo sviluppo della propria carriera ma non riesce a fornire una spiegazione realistica del modo in cui le carriere delle persone si evolvono effettivamente. Ciò che manca ai modelli di quel periodo è il riconoscimento del ruolo di eventi esterni non pianificati o imprevisti e del modo in cui influenzano la traiettoria di carriera del singolo. Se un modello non riesce a definire questa parte considerevole dell'esperienza vissuta di un individuo ne risulta una

descrizione incompleta. Perciò è importante occuparsi del ruolo del contesto e degli eventi casuali nel determinare le carriere individuali.

Akkerman, Seibert e Mol (2018) affrontano questo passaggio definendo il concetto di shock di carriera con lo scopo di rendere più completi gli attuali modelli di gestione della carriera esistenti nella letteratura.

Il loro obiettivo è integrare i modelli teorici esistenti che si basano esclusivamente su prospettive basate su agency o sull'autogestione aggiungendo questo importante aspetto riscontrabile in molti, se non la maggior parte, dei percorsi lavorativi delle persone. Gli autori sperano di correggere una visione delle carriere che è a volte eccessivamente razionale e deterministica, sviluppando una prospettiva che è teoricamente più ricca e promette di fornire una maggiore comprensione della gestione della carriera individuale. Il loro intento è di invitare i ricercatori che si occupano di carriera, così come i ricercatori che si interessano di comportamento organizzativo, o di psicologia industriale, organizzativa e gestione delle risorse umane, a riflettere sul ruolo che gli shock possono avere nello sviluppo della carriera individuale, includendo questo argomento nelle loro ricerche future come variabile per ottenere informazioni utili rispetto allo sviluppo e alla gestione della carriera.

Akkerman, Seibert e Mol (2018) definiscono lo shock professionale un evento dirompente e straordinario che è, almeno in una certa misura, causato da fattori al di fuori del controllo dell'individuo e innesca un deliberato processo di pensiero riguardo alla propria carriera. Il verificarsi di uno shock professionale può variare in termini di prevedibilità e può essere valutato positivamente o negativamente.

Sono eventi che accadono nella vita delle persone ed hanno un impatto importante sui loro percorsi lavorativi. Essi sono spesso inaspettati, nel senso che non possono essere anticipati o, anche se previsti, non sono prevedibili i loro effetti. Precedentemente erano stati considerati e definiti come eventi casuali (Bright, Pryor, Harpham, 2005) oppure da altri autori casualità (Miller, 1983) e solo più recentemente sono riconosciuti come shock di carriera (Seibert, Kraimer, Holtom, Pierotti, 2013). Esempi di questi eventi includono la perdita inaspettata del lavoro o la morte di un parente stretto (come esempi di shock negativi), il ricevimento di una promozione inaspettata o di un premio (come esempi di shock positivi).

In anni precedenti alcuni apporti teorici quali la teoria del caos delle carriere (Bright e Pryor, 2005) e Happenstance Learning Theory (Krumboltz, 2009) hanno evidenziato l'importanza di eventi di carriera inaspettati, ma secondo Akkermans e al. (2018) la letteratura sugli shock professionali è ancora molto scarsa e ritengono necessario sviluppare ricerche in merito. La stragrande maggioranza della recente ricerca sulla carriera si è concentrata sulla “carriera realizzabile” e quindi si è, spesso implicitamente, ignorato il grande impatto che gli shock possono avere sulle traiettorie dei percorsi individuali anche se è ben noto e dimostrato che la maggior parte degli individui subisce shock di carriera e che questi possono alterare sostanzialmente i percorsi lavorativi (Bright et al., 2005; Williams et al., 1998). A volte il modo in cui si reagisce a questi eventi può essere un fattore determinante per definire il livello di successo della propria carriera. Questa prospettiva consente di incorporare gli shock tra i fattori strutturali e contestuali che definiscono la traiettoria lavorativa in un periodo storico in cui il mercato del lavoro è cambiato in modo significativo e lo sviluppo della carriera sta diventando più complesso e dinamico.

Si consideri come la crisi economica mondiale iniziata intorno al 2012 abbia provocato importanti riorganizzazioni, licenziamenti e disoccupazione, ognuno dei quali ha avuto un impatto significativo sui percorsi professionali di molte persone. Inkson, Gunz, Ganesh e Roper (2012), King, Burke e Pemberton (2005) già in precedenza avevano sottolineato che se si considerano solo fattori legati all'agency, la comprensione delle carriere ne risulta incompleta e quindi c'è la necessità di valutare anche quei fattori che riguardano il contesto, che si verificano al di fuori del controllo dell'individuo e / o sono (almeno parzialmente) causati da fattori esterni. Pertanto, indagare il ruolo degli shock professionali potrebbe essere un importante passo successivo.

È dimostrato che gli shock inducano le persone a pensare attivamente alla propria carriera poiché spingono ad attivare analisi psicologiche e ad innescare delle deliberazioni (Seibert et al., 2013) che portano a cambiamenti nel comportamento abituale e quindi possono avere un impatto sul proprio percorso lavorativo.

Anche nel caso in cui il trauma potrebbe essere in qualche misura atteso, si può notare una mancanza di controllo percepita o effettiva, dello stesso e dei suoi effetti. Ad esempio, qualcuno potrebbe essere informato alcuni mesi prima che il suo contratto non sarà prorogato (cioè relativamente prevedibile) ma non può controllare l'evento reale (cioè

perderà il lavoro a causa della decisione di qualcun altro) e non sa quale sarà l'impatto dell'evento. Considerando un altro esempio, si può pensare alla pianificazione e desiderio di avere un figlio (di solito c'è un'aspettativa deliberata di far nascere un figlio), ma le effettive conseguenze di questo evento sono al di fuori della sfera di controllo dell'individuo e potrebbero non essere come sono state pensate (ad esempio, il parto del bambino potrebbe causare problemi di salute al bambino o alla madre). Quindi, una caratteristica chiave degli shock professionali è che il loro verificarsi e le loro conseguenze non sono completamente sotto il controllo dell'individuo, ma vanno oltre l'azione individuale. Aggiungiamo che possono variare nella misura in cui sono inaspettati rispetto a quelli previsti. Di conseguenza, la misura in cui uno shock di carriera è inaspettato può avere un impatto differente sulla persona che lo subisce.

Altra considerazione importante già riscontrata nella letteratura sugli eventi casuali è che gli shock di carriera possono essere valutati positivamente o negativamente. In questa luce, gli shock di carriera con valenza positiva (come una promozione inaspettata o una gravidanza desiderata) potrebbero tendenzialmente avere un impatto positivo sulla carriera, mentre è probabile che shock di carriera con valenza negativa (come una grande riorganizzazione o la perdita di una persona cara) possano avere un impatto negativo sul proprio percorso (Seibert et al., 2013).

Secondo Akkerman, Seibert e Mol (2018) è possibile definire alcune caratteristiche che distinguono e caratterizzano diversi tipi di shock: frequenza, controllabilità, prevedibilità, valenza e fonte di provenienza.

Per *frequenza* si intende la relativa rarità e straordinarietà dell'evento, considerando la probabilità che l'abitudine a eventi frequenti inibisca il processo di pensiero deliberato riguardante la propria carriera. Tale processo è considerato una caratteristica fondamentale della definizione di shock. Resta però indubbio che alcuni shock (es. molestie sessuali sul lavoro) possono verificarsi più frequentemente di altri (es. essere sfollati dal proprio paese a causa di una guerra o di un disastro ambientale) e che questa frequenza può moderare l'impatto della deliberazione sul percorso lavorativo.

Un'altra caratteristica degli shock professionali è la sua *prevedibilità* (Holtom et al., 2005) che può essere definita lungo una scala che va da attesa a inattesa. A tale proposito è importante distinguere tra la *prevedibilità* e la *controllabilità* di questi eventi. Sono due concetti correlati, ma diversi nel senso che alcuni accadimenti, come il licenziamento,

possono essere prevedibili ma incontrollabili, mentre altri, come le conseguenze di un incidente, possono essere imprevedibili ma maggiormente controllabili. Il grado in cui uno shock è prevedibile può avere un impatto diverso sui risultati di carriera rispetto al grado in cui uno shock è controllabile. Inoltre, e in seguito a quanto sopra, prevedibilità e controllabilità possono interagire tra di loro nel determinare importanti percorsi di carriera. Le caratteristiche di prevedibilità e controllabilità agevolano l'agency individuale nel mitigare le conseguenze di possibili traumi.

Un'ulteriore caratteristica chiave degli shock è la *valenza* proporzionalmente correlata ai risultati di carriera, quindi più positivamente è valutato uno shock, più positivi saranno i suoi effetti sui risultati della carriera e viceversa. Pertanto, è probabile che l'impatto di uno shock professionale sia diverso a seconda della rilevanza con cui una persona lo sperimenta, ad esempio, due persone che ricevono una promozione inaspettata possono differire in modo significativo nella decisione di quanto impegnarsi e quindi attivare un diverso cambiamento comportamentale. Parlando di valenza si intende la forza con cui è sperimentata dall'individuo stesso e non il grado in cui l'evento ha conseguenze positive o negative per la carriera individuale o l'organizzazione in cui l'individuo è impiegato. Per esempio avere due gemelli può essere vissuto come un evento molto positivo della propria vita, mentre può rivelarsi estremamente dannoso per lo sviluppo della propria carriera. In questo senso, avere due gemelli dovrebbe essere classificato come shock positivo di carriera, perché l'esperienza è accompagnata da emozioni positive, anche se i risultati di ripensamento della carriera possono essere positivi ma anche negativi. Inoltre è probabile che gli shock di carriera maggiormente significativi mostrino relazioni più forti con le decisioni che la persona adotterà. Infine, Holtom et al. (2005) hanno suggerito che shock di carriera con valenza positiva e negativa possono combinarsi per formare un composito neutro. Ciò indicherebbe che non dovremmo esaminare isolatamente gli shock di carriera, ma piuttosto guardare a una serie di traumi ed esaminare il loro impatto complessivo sui risultati del percorso lavorativo.

Altra caratteristica da considerare è la *durata*. Si distingue tra la durata dell'evento di shock stesso (nel senso che un episodio di malattia potrebbe richiedere più tempo rispetto a ricevere una promozione), e la durata delle conseguenze prossimali e distali di quell'evento (nel senso che convivere con le conseguenze di un licenziamento potrebbe richiedere più tempo che convivere con le conseguenze di un'assunzione).



Tendenzialmente sembrerebbe che i traumi di durata più lunga abbiano conseguenze più gravi. Ovviamente, come accennato in termini di prevedibilità e controllabilità, ci sarebbero potenziali interazioni con le altre caratteristiche considerate. Ad esempio, uno shock molto breve ma molto intenso potrebbe avere un impatto più forte di uno shock lungo ma non molto distruttivo.

Infine l'ultima caratteristica da considerare è la *fonte* dello shock, che potrebbe essere ad esempio, interpersonale (molestie sessuali o discriminazione), correlata alla famiglia (ad esempio gravidanza, divorzio, morte, malattia), organizzativa (ad esempio licenziamenti di massa), ambientale (disastro naturale) o geopolitica (ad esempio guerra). È stato dimostrato (Holtom et al., 2005) che gli shock professionali e personali hanno più o meno la stessa rilevanza. Inoltre a seconda che uno shock sia interpersonale, organizzativo, ambientale o geopolitico, lo stesso potrebbe colpire singoli individui oppure intere popolazioni.

Come già anticipato, è importante negli studi, considerare le interrelazioni di queste dimensioni tra di loro per definirne l'impatto sullo sviluppo della carriera.

Akkerman, Seibert e Mol (2018) riconoscono l'importanza di diverse prospettive teoriche utili per meglio definire e comprendere questo argomento ed auspicano un nuovo modello teorico per meglio comprendere le dinamiche e, più in generale, gli eventi casuali nello sviluppo della carriera.

Una ricerca condotta da Blokker, Akkermans, Tims, Jansen, Khapova (2019) ha coinvolto un campione di circa 700 giovani professionisti olandesi tra i 21 e i 35 anni con lo scopo di esaminare il ruolo dei career shock nel rapporto tra competenze professionali, successo e occupabilità. I risultati pratici hanno dimostrato che i giovani professionisti che investono nello sviluppo delle loro competenze professionali sono più bravi nel gettare le basi per il successo a lungo termine, ma anche che gli shock professionali svolgono un ruolo importante in questo processo in quanto interagiscono con le competenze professionali e possono aumentare (shock positivi) o diminuire (shock negativi) il ruolo di tali competenze nel successo professionale e nell'occupabilità.

## **2.2. Gli studi sul career shock durante la pandemia**

*“Buon pomeriggio. Nelle ultime due settimane, il numero di casi di COVID-19 al di fuori della Cina è aumentato di 13 volte e il numero di paesi colpiti è triplicato. Ora ci sono*

*più di 118.000 casi in 114 paesi e 4.291 persone hanno perso la vita. Altre migliaia stanno combattendo per la propria vita negli ospedali. Nei giorni e nelle settimane a venire, prevediamo che il numero di casi, il numero di decessi e il numero di paesi colpiti salirà ancora di più. L'OMS ha monitorato questo focolaio 24 ore su 24 e siamo profondamente preoccupati sia per i livelli allarmanti di diffusione e gravità, sia per i livelli allarmanti di inazione. Abbiamo quindi valutato che il COVID-19 può essere definito una pandemia.” World Health Organization (2020)*

È l'11 marzo del 2020 quando il Direttore Generale dell'Oms emana questa comunicazione confermando la diffusione globale di questa malattia infettiva.

L'ansia di non sapere cosa stesse arrivando e quando sarebbe finito o quali conseguenze avrebbe comportato ha suggerito a diversi autori e ricercatori di attivarsi per sviluppare una serie di saggi che, riprendendo ricerche e concettualizzazioni precedenti, potessero essere utili per fornire considerazioni sul COVID-19 e il suo impatto sul lavoro e sui lavoratori. Il Journal of Vocational Behavior che tradizionalmente non pubblica saggi ha pensato ben presto di coinvolgere diversi esperti per “fotografare” l'impatto di ciò che stava succedendo in quel periodo e suggerire quali future ricerche avrebbero potuto svilupparsi. A questo riguardo nel mese di giugno 2020 la rivista pubblica un volume dal titolo “The impact of COVID-19 on work and workers: Essays on future research” (Journal of Vocational Behavior, 2020).

In questa pubblicazione Akkermans, Richardson e Kraimer (2020) riproponendo il concetto di career shock come evento straordinario che innesca un deliberato processo di pensiero riguardante la propria carriera (Akkermans, Seibert, & Mol, 2018, p. 4) asseriscono che chiaramente la pandemia di Covid-19 è un evento estremamente dirompente e straordinario. La sua bassa frequenza così come la sua bassa controllabilità rende probabile l'avvio di un processo di pensiero deliberato (Akkermans et al., 2018). Fanno notare che il grado di intensità, durata e valenza vissuta variano a seconda delle circostanze individuali, per cui è probabile che i proprietari di piccole imprese e coloro che lavorano nel commercio al dettaglio o nel turismo sperimentino un alto livello di intensità e durata del fenomeno, poiché rischiano di perdere la loro attività. D'altra parte si evidenzia che altre attività sono in forte espansione, ad esempio le società di software e i produttori di attrezzi ginnici da casa. Gli autori confermano che eventi dirompenti caratterizzati da

novità, criticità e interruzioni, hanno maggiori probabilità di avviare un percorso di cambiamento nelle traiettorie delle carriere.

Secondo la Teoria della Pratica di Bourdieu (Bourdieu, Wacquant, 1992) i comportamenti professionali sono il risultato di un'interazione dinamica tra le disposizioni delle persone (*habitus*), le competenze (*capitale*) e le circostanze (*campo*) e anche se l'*habitus* è altamente stabile può essere rafforzato o modificato da esperienze ed eventi esterni, per cui una crisi improvvisa (e la pandemia ne è un esempio) può portare a problemi di adattamento poiché è venuto a mancare un equilibrio tra l'individuo e il contesto in cui si muove. La capacità dell'individuo di riallineare il proprio *habitus* e il proprio *capitale* con il proprio *campo* (cioè le circostanze esterne) è un fattore che determinerà il modo in cui il lavoratore potrà gestire con successo lo shock che si è verificato. È indubbio però che anche le competenze professionali possono aiutare le persone a diventare più resilienti di fronte alle difficili battute d'arresto. A questo proposito, Seibert, Kraimer e Heslin (2016) hanno presentato un'ampia gamma di strategie psicologiche e comportamentali che le persone possono utilizzare per diventare resilienti anche di fronte ad uno shock come quello pandemico. Le strategie psicologiche includono l'abilità di gestire le emozioni e la capacità di coltivare una mentalità di crescita, mentre esempi di strategie comportamentali sono lo sviluppo di relazioni sociali e la partecipazione ad attività di formazione. In generale quindi le risorse e i comportamenti professionali sono fattori importanti che possono influenzare il modo in cui le persone affrontano gli shock professionali negativi e traggono vantaggio da quelli positivi.

Akkermans, Richardson e Kraimer (2020) consigliano agli studiosi che si occupano delle implicazioni della pandemia Covid-19 di attivarsi nello sviluppo di ricerche che in questa situazione eccezionale che si è venuta a creare, studi l'interazione dinamica tra fattori contestuali e individuali come determinanti per prevedere gli importanti effetti che ne scaturiranno. Le scoperte empiriche precedenti possono aiutare a focalizzare gli studi futuri e a tale proposito la Event System Theory (Morgeson, Mitchell, Liu, 2015) e la *The Practice of Theory* di Bourdieu (1992) possono essere utili per comprendere l'interazione tra elementi contestuali e individuali.

Un'altra considerazione importante per affrontare gli studi sulla pandemia è il tenere presente che un evento può avere un impatto diverso a breve termine rispetto a quello che avrà a lungo termine ed anche un impatto differente a seconda delle diverse fasi della

carriera in cui si trova il lavoratore. Gli studi di Seibert et al., (2013) hanno verificato quanto sopra riportato, considerando le decisioni a breve termine e a lungo termine di dipendenti all'inizio della carriera che avevano affrontato shock positivi (rapido aumento di stipendio o promozione) e dimostrando che il riscontro effettivo di tale avvenimento sui propri risultati di carriera poteva non risultare immediato, ma piuttosto manifestarsi solo a lungo termine. Considerando un altro studio, relativo ad un campione di accademici, (Kraimer, Greco, Seibert, Sargent 2019) si è riscontrato che uno shock positivo durante la carriera derivante dalla pubblicazione di un articolo in una rivista di alto livello era positivamente correlato all'impegno lavorativo tra gli accademici in tarda carriera, e positivamente correlato al salario tra gli accademici che erano a metà del loro percorso lavorativo. Quindi gli studiosi che si stanno interessando alle conseguenze sul percorso lavorativo della pandemia Covid-19 dovrebbero progettare studi per individuare le conseguenze sia a breve che a lungo termine. Secondo Akkermans, Richardson e Kraimer (2020) può essere scontato scoprire che questo specifico shock professionale abbia per lo più conseguenze negative sia sulla carriera che dal punto di vista psicologico a breve termine (per es. perdita del lavoro, salario ridotto, minori avanzzi di carriera e ridotta soddisfazione lavorativa), ma nel lungo periodo alcuni individui potrebbero cambiare percorso lavorativo o assumere ruoli più soddisfacenti sviluppando comportamenti proattivi e raggiungendo maggiore soddisfazione. Si è dimostrato come uno shock durante il percorso lavorativo inizialmente valutato negativamente possa, nel tempo, tradursi in esperienze, opportunità e risultati di carriera con valenza positiva (Seibert et al., 2013). Zikic e Richardson (2007), ad esempio, hanno sostenuto che la perdita imprevista del lavoro potrebbe inizialmente essere vista negativamente, ma in un secondo tempo potrebbe dare origine a opportunità di esplorazione e cambiamento di carriera. Rummel, Akkermans, Blokker e Van Gelderen (2019) hanno dimostrato che per alcuni giovani imprenditori, essere costretti a lasciare una carriera aziendale è stata inizialmente un'esperienza negativa che li ha portati poi a diventare imprenditori di successo. Ma anche Vough, Bataille, Noh e Lee (2015) hanno riferito che eventi negativi della vita, come la morte o la malattia di qualche membro della famiglia, hanno in alcune situazioni creato una rivalutazione delle aspirazioni di carriera portando ad assumere decisioni più positive per la propria vita. Quindi va considerato che anche nel caso del Covid-19, è possibile che i cambiamenti improvvisi nell'occupazione (inclusa la disoccupazione) posti in relazione con i più

ampi cambiamenti della società siano interpretati da alcune persone come segnali che inducono a rivalutare le loro traiettorie professionali o addirittura portino a riconsiderare le proprie aspirazioni di vita.

Considerando studi passati (Miller, Glick, Cardinal, 2005) potrebbe succedere che l'interruzione di un percorso di carriera nella sua fase iniziale, causata dalla pandemia, possa avere conseguenze più pesanti (difficoltà nel trovare un nuovo lavoro) rispetto a chi si trova a metà carriera ed ha competenze maggiori, ma d'altra parte se pensiamo a persone di mezza età, può essere che al peso della situazione lavorativa, si aggiunga lo stress del conflitto lavoro-famiglia e delle spese finanziarie (es. mutuo) che si stanno affrontando e queste variabili possono rendere più critica la situazione. Se si pensa a lavoratori di fine carriera, la pandemia può essere particolarmente stressante considerati i dati sui tassi di morte e le implicazioni economiche per pensioni e investimenti. In realtà alcuni potrebbero cogliere l'occasione per iniziare la pianificazione della pensione, mentre d'altra parte viene evidenziato che lavoratori già in pensione, soprattutto nei settori no profit e sanitario, hanno scelto di tornare al lavoro per aiutare i loro ex colleghi nel far fronte alla forte domanda dei servizi in quei settori. Anche le teorie basate sulle risorse, come la teoria della domanda di lavoro-risorse (Bakker, Demerouti, 2017), la teoria della conservazione delle risorse (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, Westman, 2018) e le teorie sulla ricaduta della vita lavorativa (Edwards e Rothbard, 2000) potrebbero essere utili per aiutare a identificare come e perché le varie esperienze lavorative e familiari associate alla crisi pandemica influenzano la carriera, il lavoro e le condizioni psicologiche dell'individuo nelle varie fasi della vita e del percorso lavorativo.

Si sono prontamente diffusi studi su come alcune aziende che erano riluttanti nel consentire ai dipendenti di lavorare da casa abbiano velocemente rivalutato i vantaggi, inclusa l'adozione di nuove forme di tecnologie per realizzare accordi di lavoro più flessibili (Grandjean, Cornuel, 2020). Anche in merito agli insegnamenti online, sono stati pubblicati report che hanno evidenziato come rapidamente gli ambienti scolastici ed accademici abbiano aggiornato le loro competenze tecnologiche per l'improvvisa richiesta di passare dall'insegnamento in classe alla modalità online. Quindi l'obbligo imposto dalla situazione che si è verificata, ha già fatto in modo che alcune persone che altrimenti sarebbero state riluttanti a impegnarsi nello sviluppo proattivo delle competenze tecnologiche abbiano efficacemente attuato questi cambiamenti.

Restubog, Ocampo e Wang (2020) analizzano le implicazioni del COVID-19 per il mantenimento di un benessere psicologico e della sicurezza del lavoro, anche considerando che questo periodo vede impegnati tanti lavoratori nella contemporanea gestione di responsabilità familiari e lavorative. Le condizioni del mercato del lavoro a seguito del COVID-19 stanno alterando sostanzialmente i percorsi di carriera e impediscono l'attuazione di strategie di ricerca di occupazione per coloro che stavano entrando nel mondo del lavoro nel periodo di poco antecedente la pandemia. La diffusa incertezza del mercato del lavoro si associa chiaramente anche a difficoltà psicologiche, tra cui maggiore ansia e paura per le proprie possibilità e opportunità di carriera futura. Decenni di ricerche hanno dimostrato che la disoccupazione involontaria è associata a problemi psicologici, fisici e di salute e i lavoratori dipendenti possono anche sperimentare una maggiore ansia a causa dell'incertezza che devono affrontare riguardo al futuro del loro lavoro. Inoltre con l'arrivo dell'epidemia di COVID-19 e la conseguente necessità di distanziamento sociale, gran parte delle organizzazioni hanno imposto politiche di lavoro a distanza e in molti casi si sono annullati i confini tra i ruoli ricoperti in famiglia e al lavoro anche a causa della chiusura delle scuole. La necessità di bilanciare l'impegno lavorativo e le esigenze familiari può causare prestazioni inferiori agli individui sia in campo lavorativo che in quello familiare e può anche causare un aumento dell'esaurimento emotivo, dello stress e del burnout.

Di fronte a queste sfide, gli autori (Restubog et al., 2020) esprimono alcune idee sul ruolo della regolazione delle emozioni nell'alleviare gli impatti negativi ed aumentare le capacità di resilienza e di risposta di fronte a questa pandemia senza precedenti.

In uno studio che ha considerato 260 studenti, Diefendorff, Richard e Yang (2008) hanno scoperto che gli stessi utilizzano diverse strategie di regolazione per gestire le proprie emozioni negative, tra cui: a) cercare e stare con gli altri per farli sentire bene; b) tenersi occupati/lavorare su altri progetti; c) impegnarsi in attività piacevoli per migliorare il proprio umore; d) darsi da fare per risolvere un problema.

I risultati di queste ricerche suggeriscono che è importante assumere attivamente il controllo delle proprie emozioni per affrontare al meglio questo periodo di pandemia perché questo permette di mantenere la salute psicologica e la resilienza a lungo termine. Inoltre un'efficace regolazione delle emozioni supporta la capacità dei lavoratori nell'essere pronti ad affrontare un mercato del lavoro incerto e mutevole. Nello specifico può

aumentare la motivazione e la disponibilità dei dipendenti nel pianificare la carriera, assumersi le responsabilità del proprio lavoro ed esplorare la ricerca di nuove opportunità. Va aggiunto anche che l'influenza positiva della regolazione delle emozioni sull'adattabilità professionale è particolarmente importante per le professioni caratterizzate da salari bassi e con opportunità limitate di avanzamento di carriera.

La capacità di resistere alle distrazioni emotive consente alle persone di concentrarsi e persistere nel perseguire obiettivi difficili e riprendersi da compiti emotivamente impegnativi quale può essere il superamento di questo shock dovuto alla pandemia.

Restubog et al., (2020) propongono di sviluppare ricerche in questo periodo per indagare come i diversi tipi di emozioni negative (ad esempio, tristezza, rabbia, disperazione, senso di colpa o persino vergogna) stiano influenzando la carriera delle persone e attraverso quali modalità possano essere gestite queste distinte emozioni. Inoltre, possono essere indagati i ruoli delle emozioni positive, come speranza, compassione, gentilezza e gratitudine e come le stesse possano essere usate non solo per fare fronte a questo periodo ma magari addirittura per attivare progressi ulteriori.

Guan, Deng e Zhou (2020) affermano che per sviluppare una comprensione completa e sistematica dell'impatto della pandemia COVID-19 sullo sviluppo della carriera degli individui è importante adottare anche una prospettiva psicologica culturale che permetta di analizzare come gli orientamenti culturali interiorizzati (valori, stili di pensiero, normative ecc.) possono modellare le risposte individuali e le strategie che servono per gestire la propria carriera in risposta a una situazione così particolare. I valori culturali riflettono quegli obiettivi desiderabili che vale la pena perseguire ed è quindi facile pensare che influenzino l'orientamento dei percorsi lavorativi e quindi anche la priorità dei fattori di stress di una comunità piuttosto che dell'altra. Ad esempio, in un paese che valorizza l'individualismo (contro il collettivismo) questi orientamenti culturali focalizzano l'attenzione dei soggetti verso fattori di stress strettamente legati allo sviluppo della carriera personale, come l'insicurezza del lavoro, le difficoltà nel lavorare da casa, l'emergere di nuove opportunità di carriera e così via. Al contrario, in una cultura collettivistica, l'attenzione delle persone può andare oltre le considerazioni sullo sviluppo della carriera personale per includere questioni relative ai gruppi di lavoro, organizzazioni e reti sociali (Guan et al., 2015; Wong, Wong, 2006). Quindi la cultura è un altro punto di vista utile per comprendere le variazioni delle strategie di adattamento e i loro effetti (Wong, Wong,

2006) e questo può suggerire lo sviluppo di ricerche relativamente allo studio di strategie di gestione della carriera permettendo di individuare una gamma di scelte funzionali che derivano dalle culture diverse di appartenenza e che possono essere messe in atto per gestire la propria carriera individuale in una situazione così straordinaria come quella che si sta affrontando.

Infine va considerato il contributo di Ibarra (2020) docente di Organizational Behavior alla London Business School. L'autrice riferendosi anche a crisi precedenti (es. crisi finanziaria del 2008) afferma che eventi imprevedibili o shock sono in grado di sconvolgere la routine abituale, spostare le persone dalla loro comfort zone e sollecitare domande importanti relative a ciò che conta davvero e per cui vale la pena impegnarsi e questo conferma il motivo per cui durante la pandemia, molte persone abbiano avuto modo di ripensare alla propria carriera. Il cambiamento del percorso lavorativo non è mai un processo perfettamente lineare ma un viaggio di esplorazione necessariamente disordinato che deve considerare diverse opzioni soprattutto nei periodi di shock inaspettato. Ibarra (2020) invita a considerare l'esperienza emotiva della "liminalità", cioè quella terra di mezzo tra un passato chiaramente passato e un futuro ancora incerto che può essere una condizione emotivamente poco piacevole perché caratterizzata da smarrimento ma può sviluppare anche dei benefici. Afferma che per reinventare la propria carriera anche in questo periodo di distanziamento può essere importante "fare qualcosa di nascosto", coltivare conoscenze, abilità, risorse e relazioni fino a quando non si hanno nuove e forti gambe per intraprendere un nuovo percorso professionale. A volte le persone trovano il tempo per seguire corsi part-time, svolgere un lavoro pro-bono o di consulenza e sviluppare idee per l'avvio di una nuova carriera lavorando su diverse possibilità contemporaneamente, confrontando e mettendo in evidenza i pro e i contro di ciascuna di esse. Ibarra (2020) suggerisce anche di utilizzare i propri "legami deboli" cioè relazioni che si hanno con persone che non si conoscono tanto bene o che non si vedono molto spesso, perché possono fornire informazioni più innovative o più creative rispetto a quanto si potrebbe ottenere da persone con cui abbiamo relazioni più consolidate.

### **2.3. Gli studi sul career shock dopo la pandemia**

Allo scoppio della pandemia, all'inizio del 2020, in diverse parti del mondo, la ricerca sanitaria ed epidemiologica si è immediatamente attivata per conoscere la natura, le



caratteristiche del virus e quindi l'incidenza della malattia e la ricerca di soluzioni urgenti. Contemporaneamente si sono ben presto sviluppate indagini di tipo psicologico, psicosociale e psichiatrico che hanno avuto come oggetto di interesse l'incidenza e gli effetti del Covid-19 sulle persone e sulle comunità attivandosi anche per comprendere le conseguenze psicologiche di direttive governative come il confinamento e il distanziamento fisico e sociale (Shigemura et al., 2020).

Secondo Sarchielli (2020) il coinvolgimento degli psicologi in merito alle problematiche personali e sociali indotte dalla pandemia si è focalizzato su differenti obiettivi:

- *il monitoraggio degli effetti della pandemia sul benessere e l'individuazione di efficaci interventi e servizi di aiuto* (per esempio in Italia si è visto un notevole coinvolgimento di psicologi clinici nella campagna promossa dal Consiglio Nazionale Ordine degli Psicologi per offrire alla cittadinanza varie forme gratuite di counseling on-line);
- *la comprensione di comportamenti collettivi che si sono osservati* prima, durante e dopo la pandemia. Per esempio si sono analizzati il ruolo dell'identità sociale (Cruwys et al., 2020) e delle relazioni tra gruppi (Van Assche et al., 2020) nello sviluppare reazioni di etnocentrismo e intolleranza xenofoba; il ruolo positivo dei media o dei gruppi nel promuovere condotte salutari; il contrasto alle distorsioni informative e complottiste che enfatizzano pregiudizi antiscientifici e minano l'adesione alle regole sociali;
- *la valutazione degli effetti a più lungo termine* con particolare attenzione a numerosi cambiamenti in atto o prospettati in vari sottosistemi sociali come, ad esempio, il mondo del lavoro.

Nelle organizzazioni lavorative si sono verificate difficoltà relative a paura e ansie diffuse per il contagio e si sono evidenziate gravi perdite economiche e criticità a livello occupazionale. Per fare fronte a questo si sono rese necessarie e urgenti sostegni economici per i lavoratori sospesi dall'attività. Queste condizioni di lavoro particolarmente stressanti sono state oggetto di studi che hanno rilevato condizioni più impegnative e faticose soprattutto per i lavoratori essenziali, come quelli della sanità, per i quali sono aumentati i rischi relativamente alla loro salute psicofisica. Da una recente breve sintesi di ricerca (Restubog et al., 2020) emerge che, oltre a quelli del settore sanitario, i lavoratori in molte altre organizzazioni hanno dovuto sopportare condizioni più difficili con un aumento delle richieste lavorative, orari irregolari, benefici inadeguati, complicazioni nell'accesso

ai dispositivi di sicurezza e all'assistenza sanitaria ed effetti secondari negativi dovuti alle misure di distanziamento.

Uno dei cambiamenti organizzativi più diffusi a seguito della pandemia di Covid-19 è stato il passaggio di molti dipendenti al lavoro a distanza e secondo alcuni studi (Kramer, Kramer, 2020) se questa modalità lavorativa si manterrà nel tempo, potrebbe incidere sulla percezione di distinzione tra lavori buoni (centrali, altamente qualificati e attuabili anche in condizioni estreme a distanza) e lavori cattivi (periferici, poveri, a bassa qualificazione e attuabili solo in uno specifico luogo di lavoro) portando ad incrementare la frammentazione del mercato del lavoro e le difficoltà di accesso per alcune categorie sociali svantaggiate. Come evidenziato da alcuni studi a riguardo, gli eventi esterni possono cambiare la posizione relativa di un gruppo sociale in un dato contesto (Akkermans et al. 2021). Ad esempio è stato verificato che l'11 settembre ha indotto cittadini intervistati per sondaggi negli Stati Uniti a riconoscere di essere diventati più sospettosi riguardo alle persone che pensavano fossero di discendenza araba e sostenendo di essere a favore della profilazione e sorveglianza di arabi e arabi Americani (Schildkraut, 2002) presumibilmente perché non erano più considerati "veri americani". Allo stesso modo si può pensare che il COVID-19 abbia innalzato lo status sociale degli operatori sanitari (Spurk, Straub, 2020) dimostrando così che il manifestarsi dell'evento traumatico possa modificare la posizione sociale relativa di un gruppo rispetto ad altri, influenzando e cambiando le opportunità lavorative dei suoi membri. Le variazioni negli stereotipi, nella legislazione e nei comportamenti che accompagnano il cambiamento di posizione relativa di un gruppo presentano ulteriori sfide e opportunità di carriera per i lavoratori. Ciò implica che la ricerca deve tener conto dell'impatto dell'evento imprevisto sui gruppi sociali poiché ne possono conseguire shock di carriera che modificano le traiettorie dei suoi aderenti (Akkermans et al., 2021). Si è anche osservato che la condizione pandemica influenza in modo differenziato i lavoratori colpendo maggiormente le donne, i lavoratori precari e i low skilled e quindi accrescendo le già presenti disparità socio-economiche e culturali. Già prima della pandemia, la psicologia del lavoro e delle organizzazioni aveva posto l'accento sul lavoro a distanza come opportunità che avrebbe potuto agevolare le esigenze delle persone nei contesti lavorativi ma gli studi effettuati a seguito dell'introduzione obbligatoria di questa modalità lavorativa durante la pandemia hanno rilevato il rischio che sfumino i confini tra famiglia e ruoli lavorativi e che possano provare notevoli disagi

soprattutto coloro che preferiscono la segmentazione e una minore permeabilità tra i due ambienti (Cho, 2020). Dagli studi è emerso che è importante cercare un nuovo equilibrio tra il lavoro e vita privata. Sono cambiate anche le condizioni che mettono in relazione la ricerca di un lavoro alla vicinanza dal luogo di abitazione. Ricerche precedenti (Marinescu, Rathelot, 2018) avevano dimostrato che, in effetti, ai lavoratori non piace presentare domanda per lavori lontani e questo vale in particolare quando c'è un cambiamento nella situazione familiare (es. matrimonio, nascita di un figlio), in questi casi si verificano comportamenti indirizzati verso una ricerca di lavoro più ristretta e localizzata all'interno della propria città o regione influenzando così le opportunità di lavoro che vengono considerate. L'evoluzione di una pandemia globale, come il COVID 19, potrebbe aver modificato il comportamento di ricerca del lavoro dando maggiore rilievo alle opportunità offerte dai lavori a distanza e dalle organizzazioni che supportano il telelavoro. Questo dimostra che le motivazioni e i comportamenti specifici sperimentati da chi cerca lavoro possono variare notevolmente a causa del tipo di shock professionale che si verifica durante il processo di ricerca.

Quindi si stanno manifestando cambiamenti quali l'aumento dell'insicurezza lavorativa, la disoccupazione e la precarietà che possono influenzare lo sviluppo delle carriere e produrre effetti negativi sul modo di progettarle e svilupparle, soprattutto per coloro che già possedevano minori risorse per affrontare, ad esempio, il passaggio dal lavoro provvisorio o precario a quello stabile e i frequenti cambiamenti dovuti alle dinamiche competitive dei mercati.

Anche gli studi sull'occupabilità percepita affermano che a causa della pandemia di Covid-19 molti lavoratori dovranno imparare ad operare in modi molto diversi da come lavoravano in passato poiché molte organizzazioni verranno ristrutturare o scompariranno a causa della crisi economica in corso e i dipendenti saranno riqualificati o licenziati. Questo vale soprattutto per alcune attività imprenditoriali o servizi tra cui le agenzie di viaggio, la ristorazione, la cultura, lo sport e il tempo libero, la floricoltura e le compagnie aeree. Si può quindi prevedere che è probabile che questi eventi influiscano sull'occupabilità percepita (Vanhercke et al., 2014) da diverse categorie di lavoratori.

De Cuyper, De Witte (2011) e Vanhercke et al. (2014) definiscono l'occupabilità percepita come la percezione che un individuo ha delle proprie capacità di mantenere il lavoro attuale o di trovare un nuovo lavoro quando ciò sia necessario.

Considerando che secondo Akkermans et al. (2020), l'impatto che questo shock professionale avrà su un individuo e sulla sua carriera varierà da persona a persona, probabilmente anche l'impatto sull'occupabilità individuale differirà. A questo proposito uno studio olandese pubblicato nel giugno 2021 (Stoelwinder, 2021) si è preoccupato di indagare in che modo i dipendenti percepiscono l'impatto della pandemia di covid-19 come un potenziale shock professionale per quanto riguarda la loro occupabilità. Lo studio è stato condotto con interviste approfondite in cui i partecipanti hanno riflettuto sulla loro carriera per quanto riguarda la loro occupabilità ed ha rilevato innanzitutto che la maggior parte ha vissuto il periodo pandemico come dirompente e straordinario perché il modo di lavorare o il contenuto del lavoro è cambiato e questo ha influito sulla loro occupabilità percepita. Nella maggior parte dei casi questo cambiamento è stato vissuto come una diminuzione dell'occupabilità percepita ma in alcuni casi è stato invece un miglioramento. Da questo studio si ricava un contributo (di un campione limitato) alla letteratura indicante che uno shock di carriera può influenzare l'occupabilità percepita degli individui. In merito alla ricerca di un nuovo lavoro è stato notato che se le persone diventano disoccupate a causa di uno shock esterno (Akkermans et al., 2021), ad esempio perché il loro settore ha subito un'improvvisa diminuzione della domanda di lavoro (basti pensare al turismo o al settore della cultura durante COVID-19), i loro obiettivi di ricerca si allargano facilmente a nuovi settori e alla valutazione di come poter trasferire le proprie competenze. Al contrario, se gli individui diventano disoccupati a causa di una loro scelta consapevole, per esempio se si sentono inadeguati nell'organizzazione in cui sono inseriti, probabilmente nella prima fase attivano uno sforzo relativamente minore nei comportamenti di ricerca di un altro lavoro (Van Hooft et al., 2020). In breve, diremmo che l'inizio di un processo di ricerca di lavoro è probabilmente una complessa interazione tra il verificarsi di shock di carriera e il modo in cui le persone in cerca di lavoro autoregolamentano le loro cognizioni, affetti, motivazioni e comportamenti verso il raggiungimento dell'obiettivo.

Dunque la pandemia ha indotto forzatamente dei cambiamenti nel mondo del lavoro e questo ha portato a modificare in molti casi le traiettorie di sviluppo di carriera che le persone già occupate avevano desiderato realizzare o le scelte professionali di chi aveva costruito aspettative sul proprio futuro lavorativo e si è visto cambiare l'orizzonte. Baert et al. (2020), indagando l'impatto della crisi del Covid-19 sulle aspirazioni di carriera

riscontrano le paure di precarietà per il futuro professionale di quasi tutti gli intervistati ed in particolare di coloro che sono meno qualificati e rilevano che si sono modificati i significati attribuiti alle condizioni di lavoro, alla qualità dei rapporti di lavoro, all'equilibrio tra lavoro e vita personale soprattutto in smart working. Hirschi et al. (2020) evidenziano nella loro ricerca che le persone scelgono di pianificare e prendere decisioni di carriera considerando sia il contesto lavorativo ma anche contesti non lavorativi riferiti ai molteplici ambiti e ruoli della vita personale e sociale rivalutando così la salute, le relazioni familiari, di amicizia, con i colleghi e con la comunità e ottenendo con questa visione completa la soddisfazione desiderata per un buon raggiungimento del proprio benessere psicofisico nel lavoro e fuori dal lavoro. In questa visione di carriera che considera l'intersezione tra il mondo lavorativo ed il mondo al di fuori, dobbiamo includere un'ulteriore variabile che è data dal contesto che può essere più o meno limitante a causa di norme, politiche organizzative o di settore, fattori culturali e, nel caso della pandemia, di drastici cambiamenti organizzativi che riducono i margini di autonomia di scelta delle persone.

Già prima dell'evento pandemico Blustein et al. (2008) avevano evidenziato che con la globalizzazione era aumentata la distanza tra chi ha la possibilità di scegliere e progettare la carriera e chi invece è costretto a vivere nell'incertezza e nell'instabilità e quindi chi si occupa di orientamento dovrebbe considerare che in molti casi anche nei paesi cosiddetti avanzati, il lavoro è oggi caratterizzato da insicurezza, precarietà e quindi invitare le persone a riflettere sui fattori personali e strutturali che ostacolano la relazione persona-lavoro in un momento critico come quello attuale e provare a suggerire quali interventi si possono invece considerare per attuare una prospettiva umana e dignitosa del lavoro.

#### **2.4. Quali caratteristiche sviluppare per superare il career shock del periodo pandemico**

La pandemia Covid-19 ha avuto pesanti ripercussioni nel mondo delle organizzazioni lavorative e all'inizio si sono manifestate soprattutto paure e ansie legate alla diffusione del contagio e alle drammatiche notizie che aggiornavano la situazione. Inizialmente, la gestione dei dispositivi di protezione individuale e collettiva è stata difficoltosa anche a causa del difficile reperimento dei dispositivi. Ben presto sono emerse anche le forti preoccupazioni per le perdite economiche e le ripercussioni occupazionali che in alcuni

ambiti si sono manifestate. Abbiamo purtroppo assistito al veloce incremento della disoccupazione e della sottoccupazione e i governi sono stati obbligati ad emanare urgenti misure assistenziali a favore dei lavoratori oltre che delle aziende.

Nel giro di pochi mesi si è cominciato a parlare di recessione, l'economia globale ha subito una battuta d'arresto così grave da essere considerata la peggiore recessione economica dai tempi della Grande Depressione e come in contesti storici precedenti questa situazione ha acuito i fattori di rischio già presenti nell'ambito produttivo mettendo a dura prova le risorse. Situazioni delicate possono riguardare i giovani, i lavoratori non qualificati e le comunità già ad alto tasso di disoccupazione o peggio ancora a rischio di criminalità. Industrie che precedentemente avevano raggiunto un buon livello di crescita come il turismo, l'intrattenimento e la vendita al dettaglio potrebbero subire ripercussioni negative rispetto al loro andamento pre-Covid ed esercitare un effetto a catena sui loro fornitori che considerando la situazione globalizzata sovente sono situati in paesi a basso reddito o fornitori appartenenti invece ad economie più ricche (Maital, Barzani, 2020).

Dunque la pandemia ha inciso con modalità differenti su tante variabili del mondo lavorativo e quindi sulle condizioni dei lavoratori e diventa importante sviluppare le capacità di reinterpretare la situazione, ridefinire gli scopi a lungo termine delle carriere lavorative. Sarchielli (2020) afferma che secondo alcuni studiosi potremmo essere all'inizio di una catena di eventi e cambiamenti che definiranno i prossimi anni, probabilmente la prossima generazione e si chiede cosa possa riservare questa nuova era per il counseling e la psicoterapia. Fondamentalmente, dove dovrebbero posizionarsi il counseling e la psicoterapia per rispondere ai bisogni della popolazione in questa fase di transizione lavorativa? A tale proposito potrebbe essere importante considerare alcuni accadimenti precedenti. Ad esempio durante la seconda guerra mondiale si è notata una riduzione dei tassi di suicidio e ciò è stato attribuito al fatto che le popolazioni sentivano l'impegno di lottare per la sopravvivenza, acquisivano un senso di scopo e avevano bisogno di integrazione sociale (Lester, Yang, 1992). Il periodo post bellico di ricostruzione psicologica e di ricostruzione economica è stato caratterizzato da un profondo senso di perdita e disuguaglianza, ma anche da aspirazioni e atteggiamenti di speranza per il futuro. Anche ciò che è successo a seguito della pandemia di SARS ha portato a strategie che da una parte sono state disadattive ma per altri aspetti sono state empatiche (Puterman et al., 2009). Quindi una tragedia comune può avere il potenziale per unire le persone nell'andare avanti,

sfidare sistemi e modelli che avevano funzionato precedentemente e contemporaneamente lasciare emergere idee e collaborazioni, sia a livello nazionale che globale.

Partendo da queste riflessioni si può affermare che gli psicologi e professionisti del counseling si stanno adoperando con ricerche empiriche e riflessioni teoriche per comprendere le potenzialità e contrastare gli effetti più negativi dell'attuale situazione critica. Indubbiamente si è manifestato un aumento di bisogni e di cure psicologiche ma d'altra parte la recessione economica prevista impedisce e impedirà di dirottare i finanziamenti pubblici verso servizi di salute mentale già esistenti. Di conseguenza, la disparità esistente tra i bilanci per la salute fisica e quella mentale potrebbe ampliarsi ulteriormente.

In merito alle riflessioni che si stanno evidenziando per comprendere gli effetti di questo periodo, uno studio condotto da Zammiti et al. (2021) partendo dalla considerazione che l'emozione della paura ben presente in questa fase può avere conseguenze negative (pessimismo) anche in merito al pensare alla propria carriera lavorativa, presentano uno studio basato su un campione di 209 studenti con l'obiettivo di indagare come gli stessi pensano sarà il loro futuro e come la presenza del coraggio possa mediare nella relazione tra la paura del Covid-19 e il pessimismo che ne può conseguire. Gli autori dello studio hanno scoperto che il coraggio (che è un costrutto comportamentale caratterizzato dalla presenza della paura, dall'intenzionalità dell'azione e da un obiettivo significativo) gioca effettivamente un ruolo di mediazione nel rapporto tra paura del Covid-19 e pessimismo. I giovani adulti, anche se hanno dimostrato di sapersi adattare alle restrizioni imposte dal governo non sono immuni dallo sviluppo di conseguenze psicologiche quali: preoccupazioni e paure nella dimensione relativa ai contatti sociali della loro vita, preoccupazioni per l'uso eccessivo della tecnologia nelle attività quotidiane che non possono essere svolte nei modi usuali e il disagio psicologico. Inoltre, i timori legati alla diffusione del contagio tendono a sviluppare un orientamento pessimistico. Il coraggio è una caratteristica che può mediare questa relazione, fungendo da fattore protettivo rispetto al rischio di aumentare un orientamento pessimistico verso la vita. A conclusione della ricerca gli autori affermano che è importante che il counseling psicologico si concentri su aspetti positivi, sui punti di forza, sulle risorse e sul potenziale del cliente (American Psychological Association [APA], 1999). Il miglioramento di risorse positive, come il coraggio, può supportare strategie di coping efficaci in condizioni di stress, riducendo i rischi di disagio psicologico e di disadattamento psicosociale.

Pensando al mondo del lavoro e a fronte di quanto detto, è importante e si auspica che si inneschino particolari cambiamenti nelle pratiche di career counseling che non siano finalizzate solamente al potenziamento delle capacità professionali o all'ottimizzazione delle scelte, ma anche a far acquisire le risorse e valorizzare i fattori protettivi cioè quelle caratteristiche, eventi o processi che tutelano gli equilibri psicologici e comportamentali di un individuo esposto a situazioni di rischio (Sarchielli, 2020). Questo compito del counseling è finalizzato alla costruzione di una carriera sostenibile dove sia possibile l'accrescimento della resilienza nei percorsi professionali di un periodo così difficile. Hirschi et al. (2020) evidenziano nella loro ricerca il fatto che le persone si orientano sempre di più a prendere decisioni di carriera, a pianificarla e ad autogestirla considerando anche i loro ruoli non lavorativi e il valore che riconoscono a ciò, quindi le carriere sostenibili si svolgono nell'intersezione di più contesti di vita, lavorativi e non lavorativi (Hirschi et al., 2020). Molti lavoratori sono portati a pensieri più profondi relativamente alla propria carriera chiedendosi quale sia il significato e lo scopo del loro lavoro e questa riflessione le spinge a valutare di trasferirsi in aziende che riflettano meglio i valori per loro importanti o addirittura intraprendere carriere completamente diverse. A questo proposito il professor Jiang (2022), capo del dipartimento (Business) presso la Graduate School of Business and Law (RMIT University, Australia), dopo aver svolto ricerche approfondite in psicologia organizzativa afferma che il Covid-19 ha avuto un impatto significativo sul benessere delle persone e le ha indotte a dare priorità alla propria salute fisica e mentale e in base a questo rivedere le proprie priorità. Alcune persone potrebbero avere le idee chiare e sapere a cosa vogliono dare priorità in una nuova carriera ed è importante tenerle ben presenti quando si cercano nuove opportunità; in caso contrario, è probabile che il cambio di carriera non raggiunga i risultati attesi. Questo pensiero pone l'attenzione sull'importanza di conoscere sé stessi e i propri desideri/obiettivi.

Sarchielli (2020) afferma che le pratiche di career counseling dovrebbero essere indirizzate a far riflettere sui fattori personali e strutturali che ostacolano la relazione persona-lavoro partendo dalla voce dei diretti interessati ma anche far riconoscere che, in molti casi, anche nei paesi cosiddetti avanzati, il lavoro è oggi caratterizzato da insicurezza, precarietà, dequalificazione ecc. e quindi connettere i vari ambiti di vita personale con il lavoro e a collocarli in una prospettiva temporale più ampia rispetto ai singoli momenti di transizione o di scelta e facilitare un avvicinamento al lavoro riconoscendolo meglio



per i suoi significati di base cioè come mezzo per la sopravvivenza e l'acquisizione di una capacità di controllo sulla propria vita. Considerare la professione come mezzo di connessione sociale attribuendo valore alle capacità relazionali e come risorsa per sviluppare comportamenti orientati agli obiettivi che favoriscano anche l'autodeterminazione all'interno dei vari domini di vita più rilevanti (Blustein et al., 2008).

Proprio a seguito del diffuso shock professionale evidenziato dalla pandemia Sarchielli (2020) suggerisce percorsi di counseling di carriera, molto simili a quanto previsto dalla Happestance Theory (Miller, 1983) che privilegia la capacità di affrontare positivamente anche gli eventi e fattori sociali imprevedibili stimolando qualità quali la curiosità, la tenacia nell'affrontare gli ostacoli, la flessibilità cognitiva e l'ottimismo per massimizzare i benefici di eventi non pianificati. Quindi anche se costruire chiari obiettivi e razionali piani di carriera è ancora un intervento orientativo e di counseling assai utile, è tuttavia opportuno immaginare preventivamente che anche imprevisti e shock possano accadere e far deragliare dal cammino intrapreso. Pertanto è buona cosa promuovere la capacità di resilienza (per riprendersi e andare avanti) e di adattabilità cioè di riformulazione degli obiettivi e delle strategie. Potrebbe rivelarsi importante anche la preparazione preventiva ai possibili shock futuri potenziando competenze di carriera riflessive, comunicative e relazionali intese come capitale psicosociale al quale attingere per gestire meglio gli eventi critici inaspettati (Blokker et al., 2019).

Oltre a quanto detto, secondo la dott.ssa Wang (2022), docente senior presso la School of Management e attuale co-direttore del Center for People, Organization and Work (CPOW), altre due caratteristiche importanti da sviluppare sono: la capacità di assumere comportamenti professionalmente proattivi, (che siano funzionali per lo sviluppo della carriera) ma accanto a quelli che vengono già riconosciuti come punti di forza, riuscire a sviluppare altre abilità che permettono di cogliere ulteriori opportunità lavorative che si ritengono interessanti. È una buona cosa se le persone possono identificare che c'è un divario tra il loro attuale livello di abilità e le carriere che desiderano. Questo consente di sviluppare opportunità per colmare le lacune, quindi aderire a corsi di formazione, mansioni superiori o diverse dal ruolo attuale, imparare e collaborare con colleghi esperti ecc. Il raggiungimento di carriere positive richiede attivazione di pensiero e pianificazione deliberati e intenzionali, nonché comportamenti concreti che traducano il nostro pensiero in azioni. Un cambiamento di carriera guidato da un approccio così accuratamente

elaborato, può rivelarsi una buona mossa. Un cambio di carriera che è puramente spontaneo o innescato da alcuni eventi spiacevoli da cui la persona sta cercando di scappare, può essere rischioso.

Infine, occorre ricavare dall'attuale esperienza di crisi pandemica l'impegno a facilitare carriere sostenibili tramite l'attivazione di servizi di supporto che aiutino le persone ad acquisire le risorse e valorizzare i fattori protettivi per costruire la loro resilienza alle crisi. Ciò significa: l'apprendimento di competenze aggiuntive per l'adattabilità a nuovi lavori o modi di lavorare; l'esplorazione di opzioni alternative realistiche che aiutino a costruire carriere sostenibili; l'utilizzo di servizi di coaching, consulenza psicosociale e promozione di una cultura che promuove l'apprendimento agile e premi l'innovazione nei processi di lavoro (Heslin et al., 2020). Tali tipi di azioni di aiuto, promossi dagli uffici Risorse Umane delle organizzazioni o dai servizi pubblici, hanno valore soprattutto se sono sviluppati con modalità personalizzate. Secondo Hooley et al. (2020) l'orientamento e il career counseling non devono limitarsi alla gestione delle crisi, aiutando le persone a sopportare le difficoltà o a incrementare l'adattabilità ai cambiamenti di carriera durante la pandemia. È invece importante aiutare le persone a ricostruire una «nuova normalità» stimolando una conoscenza critica della situazione, facendo riflettere sulle disparità sociali nel sopportare la crisi, mostrando l'importanza della solidarietà e di un approccio collettivo alle carriere che riconosca l'importanza di agire sul contesto accanto alle iniziative di consulenza informativa, counseling e formazione rivolte alle singole persone.

## **2.5. Effetti del career shock a seguito della situazione pandemica riferito a professionisti che si prendono cura delle persone**

In un saggio pubblicato sulla rivista *Counseling Today* nell'agosto 2020, Gleeson (2020) afferma (anche riportando considerazioni di altri colleghi) che spesso i counselor professionisti suggeriscono ai loro clienti di praticare un'adeguata cura di sé come ricetta utile per gestire i fattori di stress che si presentano durante la vita quotidiana. Questa attenzione verso se stessi è diventata un suggerimento ancora più importante durante il periodo della pandemia che per altro ha creato le condizioni per nuove modalità di attenzione e cura di sé. Infatti soprattutto durante il primo look down molte persone che si sono trovate costrette a casa hanno avuto l'opportunità di svolgere attività che non erano state considerate precedentemente come: dipingere, suonare musica e sperimentare in cucina, trascorrere

più tempo con gli animali domestici, o anche crearsi uno spazio emotivo per un diario personale. Risulta evidente che avendo la situazione Covid-19 coinvolto l'intera popolazione mondiale, il concetto di cura di sé si è rivelato fondamentale anche per il benessere dei professionisti stessi che si occupano di relazioni di aiuto. Di conseguenza nel periodo del Covid-19 l'attenzione a se stessi (al proprio benessere) e l'attenzione ai bisogni del cliente si sono sovrapposte.

Gleeson (2020) evidenzia due importanti rischi che hanno assunto rilievo durante la situazione pandemica. Innanzitutto il presupporre da parte del counselor che soluzioni che sono state opportune per se stesso, debbano essere funzionali anche per il cliente e in secondo luogo si rileva che la sofferenza manifestata dal cliente, può condizionare il counselor considerando che facilmente entrambi stanno attraversando le stesse esperienze (ad esempio il distanziamento sociale) e questo può creare al professionista un'aggiunta di sofferenza indiretta.

Il professore ricorda ai suoi studenti di counseling che bisogna porre attenzione anche alla cura di sé e suggerisce di mettere in pratica su se stessi ciò che spesso gli viene insegnato di attuare con i clienti. Nello stesso articolo (Gleeson, 2020) si afferma l'importanza che il professionista chieda a se stesso quali siano le condizioni per rendere efficace il proprio lavoro in questo periodo, come controllare la propria fatica e come riuscire ad essere empatico in una situazione in cui deve tenere in considerazione le sue stesse sofferenze.

Si suggerisce che potrebbe essere importante creare una pausa di 15-20 minuti tra un cliente e l'altro per evitare la sovraesposizione ad un trauma a cui anche i professionisti risultano a loro volta esposti. Altro suggerimento dell'autore è quello di praticare la gentilezza con se stessi e accettare la particolarità della situazione.

Vostanis e Bell (2020) pubblicano un articolo dove affermano che consulenti e terapisti non saranno esentati dalle sfide che a seguito della pandemia si apriranno nella loro professione per rispondere ai bisogni individuali e sociali che si stanno materializzando. Anche i professionisti e le loro famiglie sono stati esposti a rischi per la salute, distanziamento sociale, dolore e incertezza economica. Dunque i terapisti possono trovarsi accomunati ai clienti attorno a questi temi comuni, ed è importante che valorizzino la propria esperienza per un'ulteriore crescita terapeutica (Aponte, Ingram, 2018). In uno studio di anni precedenti svolto in una regione colpita dalla guerra, si è scoperto che gli operatori sanitari erano stati vittime di tassi elevati di stress post-traumatico per essere stati in prima

linea quindi attraverso l'esposizione diretta e indiretta a conflitti e perdite, piuttosto che attraverso esposizione professionale al trauma (Shamia, Thabet, Vostanis, 2015). Questa situazione potrebbe essere l'occasione per affrontare da parte dei professionisti un lavoro su se stessi, riconoscendo per esempio le proprie rappresentazioni di attaccamento, quali relazioni contano davvero e come riguadagnare sicurezza, affrontando i propri conflitti esistenziali interiori in combinazione con le sfide esterne. Inoltre sempre secondo Vostanis e Bell (2020) anche per il professionista (come per il cliente) in questo periodo potrebbero sorgere domande esistenziali a lungo ignorate o negate ad esempio come "Cosa conta di più nella vita?", "Qual è lo scopo di questa vita?", "C'è vita dopo la morte?" e "Perché le persone soffrono?". Anche un argomento spesso vissuto come tabù quale quello della spiritualità e della religione può emergere con un'attenzione particolare durante un periodo così difficile di sfida globale. Percorsi di lavoro personale basati sulla consapevolezza sono molto utili in una situazione come questa e possono rafforzare la resilienza interiore.

Con il passare dei mesi dall'inizio della pandemia si sono sviluppati studi dedicati a professionisti del counseling o terapeuti che hanno indagato quali conseguenze dal punto di vista professionale si sono rilevate a seguito del trauma causato dal Covid 19 e si riportano alcune conclusioni.

Nell'aprile del 2022 vengono pubblicati i risultati di uno studio dal titolo "Therapists' resilience and post traumatic growth during the COVID-19 pandemic" (Aafjes-van Doorn et al. 2022). Questo studio mirava a esaminare la risposta dei terapeuti a due problematiche emerse nel periodo pandemico: l'esposizione e quindi gli eventuali effetti del trauma vicario (concetto coniato da McCann e Pearlman nel 1990 per riferirsi all'esposizione indiretta a un evento traumatico riportato da un cliente che finisce per generare effetti dannosi sul professionista) e le difficoltà dovute al passaggio alla terapia online. Questo è il primo studio che esamina empiricamente l'esperienza di resilienza dei terapeuti durante il Covid-19 ed ha visto coinvolto un campione di 185 psicoterapeuti. Si è visto che i terapeuti hanno sperimentato più insicurezza professionale all'inizio della pandemia, ma questa è diminuita nel tempo, evidenziando con il passare delle settimane dall'inizio dello shock, una traiettoria professionale caratterizzata dall'aumentare della resilienza. L'insicurezza professionale che si è vista nella prima fase è stata manifestata soprattutto da coloro che hanno rilevato: esperienze di trauma vicario più elevato, alcune difficoltà nello

stabilire una buona alleanza di lavoro con i clienti, una minore esperienza clinica e una minore accettazione della tecnologia della terapia online.

Tendenzialmente i partecipanti allo studio hanno rilevato un aumento della resilienza sul lungo periodo rispetto alle difficoltà che si sono riscontrate all'inizio. Coloro che hanno sentito meno le difficoltà della nuova situazione e si sono sentiti più a loro agio nel lavoro online durante la pandemia hanno sperimentato una crescita dopo la fase di trauma iniziale. (APA-PsycInfo Database Record, 2022).

In conclusione si può affermare che molti terapisti hanno subito traumi vicari e hanno vissuto le difficoltà del passaggio alla terapia online, ma nel corso delle prime 12 settimane della pandemia, i terapeuti hanno sviluppato un buon livello di resilienza che ha portato ad una diminuzione dell'insicurezza professionale nel tempo, permettendosi addirittura di sviluppare una crescita professionale (APA-PsycInfo Database Record, 2022). Litam, Ausloos e Harrichand hanno pubblicato nell'ottobre 2021 uno studio dal titolo "Stress and Resilience Among Professional Counselor During the Covid-19 Pandemic" studiando un campione nazionale di 161 counselor professionisti che hanno lavorato durante la pandemia di Covid-19 esaminando la misura in cui lo stress percepito, la risposta al coping, la resilienza e lo stress post-traumatico predicono il burnout, lo stress traumatico secondario e la soddisfazione della compassione. In qualità di professionisti dell'aiuto, i consulenti hanno il compito di ascoltare i clienti senza assorbire il dolore emotivo delle loro storie.

Fornire consulenza sulla salute mentale in caso di disastro può anche aumentare lo stress del consulente e contribuire allo sviluppo di rischi professionali empatici. I risultati riportati da Lambert e Lawson (2013) hanno indicato che i consulenti che hanno fornito consulenza dopo gli uragani Katrina e Rita avevano il doppio delle probabilità di provare fatica da compassione e traumi indiretti rispetto a un campione generale di consulenti dell'American Counseling Association (ACA). Riconoscere esperienze stressanti e imparare a rispondere in modo efficace sono aree critiche di interesse perché le risposte allo stress emotivo non gestite possono aumentare i rischi professionali empatici, creare confusione di identità e addirittura compromettere la carriera del consulente (Stebnicki, 2008). I consulenti che continuano a fornire servizi quando si trovano in una situazione di difficoltà sono meno efficaci nei loro ruoli terapeutici e hanno maggiori probabilità di arrecare danno ai clienti. I risultati dello studio confermano le ricerche già esistenti

ribadendo l'importanza di coltivare la resilienza e promuovere strategie di coping per ridurre il burnout, aumentare le esperienze lavorative professionali e mitigare gli effetti della fatica della compassione e traumi indiretti tra i consulenti professionali e sono considerati in qualche modo rappresentativi della popolazione nazionale di consulenti professionisti degli Stati Uniti. I consulenti professionisti sono incoraggiati a coltivare la resilienza e le strategie di coping aumentando la soddisfazione della compassione e diminuendo la probabilità di esaurimento durante la pandemia di Covid-19 e anche dopo. In effetti, i consulenti che lavorano nella salute mentale in caso di disastri sono stati chiamati a incorporare la regolazione delle emozioni e le pratiche di consapevolezza, oltre alle pratiche olistiche di cura di sé che si occupano della triade mente-corpo-spirito (Lambert, Lawson, 2013). In particolare possono trarre beneficio dalla partecipazione ad attività spirituali e/o religiose coerenti con i loro obiettivi e valori come mezzo di cura di sé (Coaston, 2017). I consulenti professionisti devono darsi la stessa empatia e cura che propongono ai loro clienti anche grazie a strategie di benessere che includono pratiche di consapevolezza nel sapere esprimere emozioni, consapevolezza non giudicante, pratiche fisiologiche sane (ad esempio, mantenere un'alimentazione sana, dormire e fare esercizio fisico). Sono inoltre incoraggiati a restare in contatto con il supervisore e/o a cercare il supporto di colleghi per convalidare le loro esperienze ed elaborare le sfide che stanno affrontando in questo periodo di pandemia.

Inoltre devono riconoscere e onorare i confini personali e professionali (Coaston, 2017). Ad esempio, l'esposizione continua ai media riguardo ad argomenti relativi al Covid-19 può esacerbare ulteriormente lo stress correlato e contribuire a traumi secondari. Pertanto, i consulenti professionisti sono incoraggiati a evitare l'esposizione a notizie relative a Covid-19 al di fuori dell'orario di lavoro per mantenere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. È auspicabile che pratichino il pensiero positivo riconoscendo che, nonostante le sfide esistenti, stanno partecipando a un lavoro significativo.

# **CAPITOLO 3**

## **IL PUNTO DI VISTA DI COUNSELOR PROFESSIONISTI DURANTE IL PERIODO DEL COVID-19**

### **3.1. Introduzione**

La presente ricerca considera una categoria precisa di lavoratori, i counselor che svolgono questa loro attività sia come unica professione sia a volte in modo parallelo ad altre attività. Tra i compiti di questa professione va considerata l'abilità nell'agevolare il cliente ad individuare e potenziare le proprie risorse interne per poter gestire e far fronte a momenti di crisi e difficoltà che si incontrano in vari ambiti della propria vita.

Gli studi affermano che gli shock professionali inducono le persone a pensare attivamente alla propria carriera ed eventualmente ad una sua ridefinizione, innescando conseguenti deliberazioni e quindi cambiamenti di prospettive per il proprio futuro a volte dando seguito a nuove possibilità.

Risulta dunque interessante indagare come sia cambiata la vita professionale di questi lavoratori e quali strategie e punti di forza abbiano saputo utilizzare loro stessi nei propri confronti per fare fronte allo shock professionale provocato dalla situazione pandemica. Si è fatto un preciso riferimento a tre particolari periodi temporali singolarmente caratterizzati dalle diverse misure adottate dal Governo in base alla gravità della diffusione infettiva e nello specifico si è considerato un primo periodo (fine febbraio inizio maggio 2020) caratterizzato dal lockdown nazionale, un secondo periodo (tra maggio e settembre) dove si sono allentate le misure di confinamento e un terzo periodo (iniziato ad ottobre) che ha visto una ripresa delle chiusure a causa della seconda ondata. Inoltre sono stati indagati pensieri e riflessioni dei soggetti in merito alle speranze legate al futuro, al concetto di crescita sostenibile e considerazioni personali in merito alla globalizzazione.

### **3.2. Obiettivi del progetto di ricerca**

La ricerca si è proposta in particolare di indagare due obiettivi:

- **OBIETTIVO 1:** rilevare e considerare, da un punto di vista quantitativo, le differenze significative che emergono tra i soggetti caratterizzati da una formazione di counselor

professionista in merito ad aspetti che sono rilevanti per una progettazione futura professionale di qualità e più in generale riflessioni sul futuro. In maniera specifica vengono indagate: la percezione di discriminazione e di supporto avuto nel proprio contesto lavorativo, la qualità della vita, la tendenza ad aderire ad una visione sociale piuttosto che neoliberale dell'economia, l'abilità di progettare nell'incertezza, la tendenza al cosmopolitismo, l'orientamento al futuro in merito ai temi riportati nell'Agenda 2030, la career adaptability, le life skills che la persona ritiene di avere, la capacità di ragionare in modo costruttivo sul proprio futuro, la tendenza alla curiosità verso se stessi e la propensione ad attivarsi verso forme di discriminazione. In particolare, ci si attendono differenze significative tra counselor che manifestano un'alta o una bassa career adaptability.

- **OBIETTIVO 2:** dare voce, da un punto di vista qualitativo, ad un gruppo di counselor in merito a come hanno affrontato il primo anno pandemico. Considerare l'impatto che le restrizioni e la contrazione economica hanno avuto sulla possibilità di continuare la propria professione di counselor o professioni complementari. Vengono rilevate percezioni in merito al futuro personale e professionale, le opinioni relative alla situazione pandemica e le sue conseguenze ed anche le differenze tra coloro che hanno alti o bassi livelli di adattabilità. In particolare si indaga l'abilità del professionista di saper leggere la situazione che si è creata riadattando il proprio lavoro alle regole del distanziamento e la capacità di attivare strategie e atteggiamenti di speranza per trasformare un periodo di inattività in opportunità per il proprio benessere e il proprio futuro professionale.

### **3.3. Metodo**

#### **3.3.1. I partecipanti**

La ricerca ha coinvolto 40 counselor professionisti di cui 32 donne e 8 uomini. Tra i partecipanti, 28 soggetti (70%) hanno dichiarato di essere liberi professionisti, 9 soggetti (22,5%) di svolgere l'attività di counselor ma affiancata da un'altra attività e 4 soggetti (10%) svolgono l'attività di counselor nel mondo del volontariato. 13 soggetti (32,5%) hanno affermato di svolgere un altro o più lavori oltre a quello di counselor e queste altre professioni a volte sono predominanti altre volte subordinate rispetto all'attività del counseling.



### 3.3.2. Gli strumenti

I protocolli dei questionari presentati ai soggetti e la traccia dell'intervista semi-strutturata vengono riportate nelle appendici e indicate rispettivamente A e B.

#### 3.3.2.1. Questionari

##### *A proposito di lavoro (La.R.I.O.S., 2020)*

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

##### *A proposito dei supporti al lavoro (a cura di La.R.I.O.S., 2021)*

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

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

Lo strumento si compone di 15 item con risposta su scala Likert a 5 punti. Ai lavoratori viene chiesto di indicare il grado di accordo circa le affermazioni riportate, scegliendo un punteggio della scala che va da “completamente in disaccordo” (1) a “completamente d'accordo” (5). Il questionario indaga tre sotto-dimensioni:

- La soddisfazione per la propria vita professionale ( $\alpha = .90$ ): comprende gli item da 1 a 5, ad esempio “*Sono soddisfatto/a di come riesco a «far incontrare» le mie esigenze lavorative con quelle della mia vita personale/familiare*”.
- La soddisfazione per la qualità della propria vita ( $\alpha = .86$ ): misurata dagli item da 6 a 10, ad esempio “*Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita*”.
- La soddisfazione per la gestione dell'emergenza coronavirus nel nostro paese ( $\alpha = .90$ ): comprende gli item da 11 a 15, tra cui troviamo “*Le misure adottate nel nostro paese mi fanno sentire più al sicuro*”.

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

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

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

***Progettare nell’incertezza (Kim et al., 2014; adattamento italiano a cura di Ginevra, Nota & Soresi, 2018)***

Strumento composto da 25 item con risposta su scala Likert a 5 punti, che si propone di indagare come e con quali risorse le persone si orientano verso il futuro, considerando gli elevati tassi di incertezza, complessità e mutevolezza che caratterizzano la società attuale. Ai counselor viene chiesto di indicare quanto ciascuna affermazione si adatti al proprio modo di pensare, scegliendo un valore compreso tra 1 “non si adatta per nulla” e 5 “si adatta completamente”. Il questionario indaga le seguenti dimensioni:

- Ottimismo ( $\alpha = .91$ ): la tendenza a proiettarsi positivamente nel proprio futuro, a ritenere che saranno più numerosi gli eventi positivi di quelli negativi, a credere di riuscire

a superare gli ostacoli; un esempio di item è *“Ho una visione positiva del mio futuro professionale”*.

- Flessibilità ( $\alpha = .69$ ): la capacità di cambiare atteggiamento per affrontare cambiamenti ed imprevisti, di svolgere attività nuove e di mostrare interesse verso i cambiamenti che stanno avvenendo; tra gli item troviamo *“In futuro, da un punto di vista professionale, mi troverò ad affrontare tanti cambiamenti”*.
- Persistenza ( $\alpha = .93$ ): il saper resistere alle contrarietà, il riprendersi dagli insuccessi e il continuare a perseguire i propri obiettivi, anche intraprendendo strade alternative; un esempio di item è *“Per il mio futuro continuerò a portare avanti i miei progetti nonostante la presenza di difficoltà impreviste”*.
- Esplorazione curiosa ( $\alpha = .66$ ): la tendenza a manifestare interesse per ciò che succede intorno a sé e ad allargare i propri orizzonti; uno degli item presentati è *“Nutro interesse per delle attività che non conosco in quanto potrebbero aiutarmi anche a prendere decisioni per il mio futuro”*.
- Assunzione di rischio ( $\alpha = .85$ ): è una capacità fondamentale per intervenire con coraggio e senza esitazione anche davanti a situazioni difficili; uno degli item che indaga tale dimensione è *“Sono disposto/a a correre dei rischi per il mio futuro anche se non so bene come andrà a finire”*.

Ogni dimensione viene misurata con cinque item.

### ***Quanto mi sento cosmopolita? (Di Maggio, Nota, & Soresi, revisione 2020)***

Il questionario si compone di 16 item ed investiga la tendenza ad assumere una prospettiva cosmopolita, cioè il sentirsi e l'agire come “cittadine e cittadini del mondo” e il vedere le differenze culturali, etniche e religiose come risorse preziose per lo sviluppo del mondo stesso. I soggetti sono chiamati ad indicare quanto ogni affermazione presentata descriva il proprio pensiero e il proprio comportamento, scegliendo un valore della scala Likert a 5 punti, 1 per “descrivono molto poco il mio modo di pensare e di comportarmi”, 2 per “descrivono poco”, 3 per “descrivono abbastanza”, 4 per “descrivono molto” e 5 per “descrivono moltissimo il mio modo di pensare e di comportarmi”.

Lo strumento si compone delle seguenti quattro sub-scale:

- Stabilire contatti: indaga la tendenza a stabilire contatti con persone provenienti da paesi diversi e la frequenza con la quale ci si impegna a mantenere una rete eterogenea di relazioni tramite scambi, rapporti sociali, condivisioni e collaborazioni; un esempio

tra i 4 item che misurano tale dimensione è *“Frequentare spesso e mantenere contatti con persone che provengono da diverse parti del mondo”*.

- Curiosità culturale ( $\alpha = .89$ ): misura la tendenza ad essere curiosi nei confronti dei punti di vista altrui, delle tradizioni socioculturali presenti in comunità diverse, dei valori e dei principi di concezioni religiose e visioni del mondo diverse; un esempio tra i 4 item che misurano tale dimensione è *“Approfondire la conoscenza di situazioni di vita e contestuali diverse dalle mie”*.
- Valorizzare la biodiversità ( $\alpha = .65$ ): misura l'appoggio alla sostenibilità dello sviluppo per agire in difesa di tutti gli ambienti, culturalmente ed esperienzialmente eterogenei, denunciando ogni manifestazione contraria al rispetto dei diritti umani e agendo comportamenti coraggiosi ed antagonisti; la dimensione viene indagata con 4 item, ad esempio *“Dare importanza alle differenze fra le persone e fra gli ambienti al fine di far valere i diritti di tutti”*.
- Considerare il locale e il globale ( $\alpha = .63$ ): la capacità di dare importanza sia alle idee e agli eventi delle comunità locali che al considerarsi appartenenti ad un'unica e grande entità; un esempio tra i 4 item che si riferiscono a tale sub-scala è *“Trovare piacere nel sentirmi cittadino/a della mia città e contemporaneamente cittadino/a del mondo”*.

***Il futuro è ormai dietro l'angolo... cosa ci riserva? Un questionario sugli obiettivi dell'ONU in favore di uno sviluppo sostenibile e inclusivo (Soresi et al., 2018)***

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

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

Per ogni tema viene chiesto di rispondere scegliendo un valore della scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “quasi per nulla” e 5 sta per “moltissimo”. Un esempio di item è *“In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire effettivamente a tutti un'istruzione di qualità”*. Relativamente a tale obiettivo, i docenti devono indicare

una risposta alla seguente domanda: “*Il tema dell’accesso ad un’istruzione di qualità per tutti quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative per il futuro?*”.

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

Il questionario si compone di 35 item con risposta su scala Likert a 5 punti e indaga le capacità dei soggetti di adattarsi ai cambiamenti formativi o lavorativi e il modo in cui essi vengono affrontati.

La versione che è stata adottata in questo lavoro indaga una dimensione in più rispetto a quelle che vengono misurate nella versione originale. Le sotto-dimensioni dello strumento sono le seguenti:

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

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

### ***Le mie life skills (La.R.I.O.S., revisione 2020)***

Strumento per indagare le life skills che una persona ritiene di avere. Esse sono state definite e promosse dall'Organizzazione Mondiale della Sanità come competenze trasversali da sviluppare nella vita di tutti i giorni, per poter affrontare efficacemente le difficoltà e le richieste quotidiane e promuovere attivamente il proprio benessere. Le life skills, se sufficientemente sviluppate, possono rappresentare delle risorse per la buona riuscita scolastica e lavorativa. La versione originale dello strumento propone 5 item per ciascuna delle 11 abilità oggetto di studio (per un totale di 55 item). In questo lavoro, è stata adottata una diversa versione che analizza nello specifico le seguenti dimensioni:

- Fornire aiuti e supporti e diffondere sentimenti inclusivi ( $\alpha = .83$ ): la capacità di aiutare le persone in difficoltà, mostrare solidarietà e diffondere sentimenti positivi, rispondendo alle richieste di un contesto sempre più eterogeneo; gli item 1-5 indagano tale dimensione e tra questi troviamo *“Prendere le difese di coloro che possono aver subito ingiustizie e discriminazioni”*.
- Capacità collaborative ( $\alpha = .90$ ): la capacità di lavorare insieme agli altri per raggiungere uno scopo comune, valorizzando e rispettando il contributo di ciascuno; tra gli item 6-10 ( $\alpha = .90$ ), un esempio è *“Chiedere e fornire ad altri pareri, aiuti e consigli a proposito del da farsi”*.
- Agire in modo sostenibile e diffondere idee di sostenibilità: la capacità di ridurre gli sprechi, stimolare cambiamenti ecologici e promuovere una vita sobria e senza eccessi; gli item della sub-scala sono gli ultimi cinque dello strumento (11-15), e tra questi troviamo *“Partecipare ad azioni collettive in sostegno della vita nel pianeta, della pace, dei diritti”*.

Ogni dimensione viene introdotta da una breve descrizione e viene, poi, chiesto ai lavoratori di indicare quanto ritengono di aver sviluppato la specifica abilità oggetto dell'item. La risposta è su scala Likert a 5 punti, in cui 1 sta per “incontro molte difficoltà”, 2 sta per “incontro alcune difficoltà”, 3 sta per “me la cavo abbastanza bene”, 4 sta per “sono OK me la cavo bene” e 5 sta per “sono proprio al TOP”.

### ***Ragionare e pensare saggiamente... anche a proposito di futuro (Di Maggio, Soresi, & Nota, 2020)***

Il questionario è composto da 30 item che misurano la capacità di ragionare sul proprio futuro in modo costruttivo attraverso l'allenamento del pensiero critico, che permette di

considerare i diversi punti di vista e di facilitare il processo risolutivo delle situazioni complesse, portando conseguenze positive per sé o per gli altri. Gli item prevedono una risposta su scala Likert a 5 punti ,1 sta per “molto poco”, 5 sta per “moltissimo”, e ai partecipanti viene chiesto di rispondere considerando quanto il loro modo di pensare o di agire si avvicini a quello descritto dall’item. Lo strumento permette di evidenziare le seguenti dimensioni:

- Riflessività di tipo individuale ( $\alpha = .87$ ): è la tendenza a pensare in modo critico circa se stessi e le proprie situazioni personali; un esempio di item è *“Sono pronto/a a rivedere le mie idee e soluzioni in presenza di nuove informazioni”*.
- Riflessività di tipo sociale ( $\alpha = .79$ ): è la propensione a ragionare criticamente verso aspetti di attenzione sociale; tra gli item proposti troviamo *“Cerco di riflettere sui cambiamenti che potrebbero verificarsi”*.

#### ***Le speranze degli adulti (Soresi & Nota, 2020)***

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

Il questionario permette di misurare due sotto-dimensioni:

- Speranza individuale ( $\alpha = .91$ ): è l’orientamento positivo verso obiettivi personali; viene misurata con gli item dall’1 al 7, tra cui troviamo *“Ho la certezza che in futuro riuscirò a fare qualcosa di interessante per me”*.
- Speranza sociale ( $\alpha = .83$ ): è l’orientamento positivo verso obiettivi della collettività; comprende gli item dall’8 al 13 e un esempio è *“Collaborare insieme, invece che competere, ridurrà le ingiustizie e le guerre”*.

#### ***Guardarsi e guardare con interesse e curiosità (Ginevra, Soresi, e Nota, 2018)***

Il questionario indaga la capacità di guardarsi attorno, di raccogliere e analizzare le informazioni e di conoscere il punto di vista degli altri attraverso un atteggiamento curioso ed esplorativo. Lo strumento si compone di 14 item con risposta su scala Likert, pertanto ai partecipanti è chiesto di indicare il grado di accordo circa le affermazioni riportate scegliendo un punteggio che va da 1 “la frase descrive molto poco il mio modo attuale di

pensare e comportarmi” a 5 “la frase descrive moltissimo il mio modo attuale di pensare e comportarmi”. I quesiti presentati fanno riferimento a due differenti fattori:

- Curiosità cognitiva ( $\alpha = .80$ ): si tratta di un atteggiamento positivo verso le novità e l’apertura verso nuove esperienze che possono essere vantaggiose per il futuro, ed un esempio di item è “*Considero le situazioni difficili come un’opportunità per crescere e imparare, anche a vantaggio del mio futuro*”.
- Curiosità sociale ( $\alpha = .76$ ): ovvero un atteggiamento positivo verso gli altri, un’attenzione a considerare anche punti di vista diversi, ed un esempio di item è “*Tendo a farmi raccontare dagli altri ciò che pensano a proposito di fatti ed eventi controversi*”.

#### ***A proposito di pensieri, sentimenti e azioni verso ciò che non va come dovrebbe andare***

Lo strumento ha lo scopo di indagare le propensioni verso l’attivarsi nei confronti di una causa che può riguardare forme di ingiustizia, di discriminazioni, di difficoltà che possono sperimentare delle persone o gruppi, di minacce per la pace o per la stessa vita nel nostro pianeta. Si compone di 18 item, su scala Likert a 5 punti. Ai lavoratori viene chiesto di indicare quanto ognuna delle affermazioni riguarda il modo della persona di comportarsi, scegliendo un punteggio della scala che va da 1 “la frase mi descrive molto poco” a 5 “la frase la descrive moltissimo”. Il questionario indaga tre sottodimensioni:

- Propensione a considerare interessanti e di valore le questioni legate alla realizzazione di società inclusive e sostenibili. Un esempio di item è: “*Per me è importante e interessante informarsi sulle questioni sociali rilevanti, saperne di più su cause, conseguenze, ecc.*” ( $\alpha = .78$ ).
- Propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione. Un esempio di item è “*Mi capita di sperimentare indignazione in presenza di ingiustizie*” ( $\alpha = .82$ ).
- Propensione a mettere in atto azioni di attivismo. Un esempio di item è “*Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o per manifestare a favore di qualcosa*” ( $\alpha = .72$ ).

#### **3.3.2.2. Intervista**

L’indagine qualitativa si è svolta utilizzando uno strumento messo a punto all’interno del laboratorio LaRIOS dell’Università degli studi di Padova dal titolo “Pensare al futuro e al lavoro in tempi di COVID-19, intervista per lavoratori/trici” (La.R.I.O.S.,2020). Si tratta di un’intervista che segue un percorso semistrutturato utile per conoscere e indagare



il punto di vista dei lavoratori (e nello specifico 40 counselor professionisti) con particolare riferimento ai cambiamenti avvenuti nella loro vita professionale a seguito dello shock pandemico con attenzione alle strategie e risorse che hanno pensato di attivare per ripartire o anche eventualmente per modificare il loro percorso professionale anche considerando la loro visione del futuro. Nell'ultima parte dell'intervista sono state raccolte le loro riflessioni relativamente allo sviluppo sostenibile e alla globalizzazione.

La parte introduttiva dell'intervista ha permesso di descrivere il percorso della stessa e gli scopi della ricerca. È stato spiegato anche il procedimento per accedere al questionario e la restituzione all'intervistato di una relazione personalizzata. In questa fase si è posta l'attenzione anche alla garanzia dell'anonimato e alla privacy nel rispetto delle normative in vigore (Regolamento UE 2016/279).

L'intervista è stata suddivisa in 5 parti:

- Nella prima fase, dopo aver chiesto agli intervistati in modo generico in merito alla loro condizione sono stati presentati stimoli di riflessione in merito alla situazione pandemica e alle possibili conseguenze future (*“Cosa ne pensa di questa situazione, dell'emergenza coronavirus? Di ciò che ci sta capitando?”*) lasciando emergere le personali riflessioni (*“Quali saranno a suo avviso le conseguenze di ciò che ci sta capitando?”*).
- La seconda fase ha riguardato la raccolta di informazioni relative alla situazione lavorativa dei counselor antecedente la pandemia, quindi la tipologia di contratto che caratterizzava la loro professione anche in concomitanza con altri lavori.
- La terza fase indaga il vissuto del soggetto nel periodo pandemico. Innanzitutto è stato chiesto se la sua attività lavorativa è potuta continuare o se si è interrotta (*“Da un punto di vista professionale come stavano le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere?”*) e nel caso in cui il lavoro sia continuato, è stato chiesto se sono stati rilevati cambiamenti dal punto di vista quantitativo e qualitativo (*“Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo/qualitativo?”*). In seguito è stata considerata la percezione del vissuto del counselor, sia dal punto di vista professionale (*“Dal punto di vista lavorativo in quel periodo avvertiva delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?”*) sia dal punto di vista personale considerando anche le strategie per fare fronte alle difficoltà incontrate (*“Ha percepito/sperimentato situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?”* e

*“Considerando le difficoltà sperimentate cosa ha fatto per farvi fronte?”*). Queste domande sono state riproposte con lo stesso ordine considerando i tre distinti periodi che hanno caratterizzato il primo anno della pandemia (lockdown da fine febbraio ad inizio maggio — periodo compreso tra maggio e settembre — periodo della “seconda ondata” tra ottobre e gennaio). Sempre all’interno di questa terza fase dell’intervista, le ultime domande hanno indagato quali aiuti/supporti le persone pensano di avere ricevuto o avrebbero voluto ricevere dal proprio contesto lavorativo. Infine l’ultima domanda ha riguardato eventuali attività che il counselor ha attuato per aiutare altre persone (*“Ci sono state delle azioni/attività che lei sta attuando per aiutare altre persone? Se sì, quali?”*).

- La quarta fase è dedicata alla visione del futuro e indaga la prospettiva e i pensieri dei soggetti sia dal punto di vista professionale che dal punto di vista personale (*“Quali sono le sue speranze per il futuro?”*). Inoltre vengono richieste le opinioni dei counselor per conoscere pensieri e considerazioni sia in merito allo sviluppo sostenibile (*“Come sa oggi si parla spesso di sviluppo sostenibile, lei cosa pensa a riguardo? Quando, a suo avviso, una crescita uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?”*) sia in merito alla globalizzazione (*“Considerando tutto ciò che sta accadendo nel mondo, se dovesse spiegare con le sue parole cos’è la globalizzazione, cosa direbbe?”*)
- La quinta fase è caratterizzata dalle considerazioni espresse dal conduttore al counselor in merito agli aspetti positivi rilevati dalle risposte ricevute.

### **3.3.3. La procedura**

È stata eseguita una ricerca dei nominativi di counselor professionisti e sono stati contattati tramite mail per concordare un breve incontro telefonico di spiegazione della ricerca e definire l’appuntamento per l’intervista. Circa 48 ore prima dell’incontro definito è stato inviato ad ogni soggetto il link dell’incontro utilizzando la piattaforma GoToMeeting. Le interviste sono state condotte individualmente in modalità online e sono state video e audio-registrate per poter poi effettuare la trascrizione delle risposte. Le interviste sono state eseguite tra il 21 gennaio 2021 e il 17 febbraio 2021. Circa 24/48 ore dopo ciascuna intervista, è stato inviato ad ogni soggetto una mail di ringraziamento con allegato il link a cui accedere per la compilazione del questionario. Il questionario ha previsto una

compilazione self-report tramite la piattaforma di Google Forms. In seguito il laboratorio La.R.I.O.S. dell'Università di Padova ha proceduto ad inviare ai singoli professionisti le relazioni personalizzate sintetizzando i punti di forza emersi.

### **3.4. Analisi dei dati risultati**

#### **3.4.1. Analisi preliminari**

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

Da questi dati emergono le seguenti correlazioni significative.

- La percezione di discriminazione sul luogo di lavoro correla positivamente in modo significativo con la tendenza a considerare gli obiettivi definiti dall'ONU nell'Agenda 2030 per garantire uno sviluppo sostenibile ed inclusivo per il proprio futuro professionale, con la life skill legata agli aiuti e ai supporti e anche con la propensione a considerare in modo critico aspetti di attenzione sociale. Correla inoltre con la curiosità intesa sia in senso cognitivo che sociale e con la propensione a provare emozioni spezzate e di indignazione.
- La percezione che indaga il supporto ricevuto in ambito lavorativo durante l'emergenza correla significativamente con la soddisfazione per la propria condizione attuale mentre correla negativamente con 3 dimensioni dell'indagine cosmopolita (la tendenza a stabilire contatti con persone provenienti da paesi diversi, la dimensione della curiosità culturale e anche con la tendenza a considerare sia il locale che il globale). Correla invece positivamente con la fiducia in se stessi (dimensione della Career adaptabilities).
- La soddisfazione per la propria vita professionale e personale correla significativamente con l'ottimismo e in particolare la soddisfazione personale correla positivamente con la flessibilità e anche con la curiosità. Dall'altra parte si evidenzia che la soddisfazione per la condizione sperimentata nella situazione pandemica correla negativamente con la propensione a considerare gli obiettivi.
- La tendenza ad aderire ad una economia neoliberale correla positivamente con la tendenza a considerare sia la dimensione locale che globale. Invece la tendenza ad avere una visione etico sociale dell'economia correla positivamente con le dimensioni del

cosmopolitismo che riguardano la tendenza a stabilire contatti, avere curiosità culturali e valorizzare la biodiversità di ambienti culturali diversi. Correla positivamente anche con la capacità di assumere rischi in situazioni difficili, la life skill legata al dare aiuti e supporti ma anche a quella legata ad azioni che si ritengono sostenibili, la riflessione di tipo individuale, la curiosità cognitiva e anche la propensione a considerare interessanti le questioni legate alle società inclusive e sostenibili.

- Emerge una correlazione significativa tra il percepirsi capaci di progettare nell'incertezza e la tendenza ad avere una visione cosmopolita, infatti considerando le 5 dimensioni misurate dallo strumento "Progettare nell'incertezza" si nota che le 3 dimensioni di flessibilità, esplorazione curiosa e assunzione di rischio correlano positivamente con dimensioni del cosmopolitismo (stabilire contatti, curiosità culturale e valorizzazione della biodiversità) e inoltre la dimensione flessibilità correla positivamente con la dimensione locale globale. Guardando le singole dimensioni si nota che l'ottimismo correla positivamente con le dimensioni del controllo e della curiosità (del career adaptabilities), con la life skill aiuti, con la speranza individuale e la curiosità cognitiva. La flessibilità, l'esplorazione curiosa e il rischio correlano positivamente con la tendenza alla riflessione individuale e le stesse 3 dimensioni insieme all'ottimismo correlano con la curiosità cognitiva.
- Considerando le dimensioni del cosmopolitismo, la dimensione che rileva la tendenza a stabilire contatti e la considerazione della biodiversità correlano positivamente con la curiosità per i cambiamenti che avvengono intorno a noi, mentre tutte le dimensioni correlano positivamente con la riflessione individuale quindi si può affermare che la tendenza ad avere una visione cosmopolita correla positivamente con la capacità di riflessione individuale e anche con la curiosità cognitiva. Si evidenzia che tutte le dimensioni di questo strumento correlano positivamente con gli obiettivi dell'Agenda 2030.
- L'orientamento al futuro riguardo ai temi proposti dall'ONU in riferimento all'Agenda 2030 correla positivamente con la life skill relativa alla sostenibilità, con la curiosità cognitiva, con la propensione a dare rilievo alla realizzazione di società inclusive e a mettere in atto azioni di attivismo.
- In merito alle career adaptability correlano positivamente con le dimensioni della riflessività individuale e sociale, inoltre la tendenza a preoccuparsi in modo positivo del

- proprio futuro e ad assumersi le responsabilità delle proprie decisioni correlano positivamente con la speranza individuale e la speranza sociale. Infine tutta la Career adaptabilities correla positivamente con la tendenza ad avere una curiosità cognitiva.
- Analizzando le life skills si riscontra che le capacità collaborative e disponibili a fornire aiuti correlano positivamente con la speranza individuale mentre si può affermare che le life skills correlano positivamente con la speranza sociale e la propensione a considerare questioni legate alla realizzazione di società inclusive. L'abilità ad aiutare correla anche con la curiosità sia cognitiva che sociale e con la propensione a provare emozioni ma anche mettere in atto azioni di attivismo. La life skill della sostenibilità correla positivamente con azioni di attivismo.
  - Le due dimensioni della riflessività individuale e sociale correlano positivamente con la curiosità cognitiva. La riflessione individuale correla positivamente anche con la curiosità sociale e la propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione.
  - Le due dimensioni della speranza correlano positivamente con la curiosità cognitiva e la speranza sociale ha una correlazione positiva con l'attivismo.
  - La curiosità cognitiva correla positivamente con le prime due dimensioni dell'attivismo.
  - Infine viene evidenziato anche che la propensione a considerare questioni legate alla realizzazione di società inclusive correla positivamente con la propensione ad agire per costruire contesti inclusivi e sostenibili.

Tabella 1 – Risultati delle analisi correlazionali (r di Pearson)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	1	-0,1	0,01	-0,11	-0,29	0,031	0,324	0,161	0,27	0,119	0,328	0,242	0,329	0,269	0,278	0,285	,507**	0,137	0,219	0,219	0,299	0,31	,487**	0,261	0,109	,469**	0,333	0,072	0,173	,496**	,411*	0,336	,407*	0,294	
2		1	0,07	-0,09	,424*	-0,14	-0,04	-0,12	-0,268	0,034	-0,02	-0,046	-0,401*	-0,380*	-0,196	-0,448*	-0,2	0,199	0,18	0,159	,366*	0,196	0,225	0,111	-0,155	0,002	-0,002	0,066	0,119	-0,106	-0,126	0,17	-0,223	-0,005	
3			1	0,332	0,283	0,192	0,071	,431*	0,021	0,243	0,166	0,243	0,009	0,055	0,219	-0,097	-0,163	0,019	0,287	0,086	0,099	0,043	0,319	0,159	0,094	-0,297	-0,205	0,312	0,243	0,025	0,032	0,117	-0,196	0,085	
4				1	0,234	0,011	-0,02	,377*	,426*	0,29	,464**	0,208	0,115	0,113	0,257	0,16	-0,185	0,188	-0,093	0,187	-0,152	0,08	-0,04	0,335	-0,024	0,063	0,101	0,282	0,102	0,087	0,036	0,153	-0,14	0,009	
5					1	-0,17	-0,09	-0,04	-0,324	-0,154	-0,272	-0,276	-0,296	-0,151	-0,131	-0,198	-0,455*	0,117	-0,097	-0,294	-0,161	0,02	-0,215	0,109	-0,161	-0,3	-0,134	0,167	-0,05	-0,34	-0,177	0,132	-0,159	-0,185	
6						1	-0,09	0,102	0,133	-0,075	0,012	-0,086	0,179	0,04	0,046	,379*	0,106	-0,19	0,071	0,107	0,142	-0,202	-0,006	-0,314	0,167	-0,088	-0,036	-0,078	-0,171	-0,029	-0,154	-0,241	-0,149	-0,185	
7							1	0,196	0,2	0,089	0,309	,453*	,450*	,566**	,553**	0,124	0,196	0,138	0,224	,388*	0,312	0,253	,366*	0,308	,515**	0,237	,454*	-0,068	-0,01	,366*	0,354	,369*	0,191	0,198	
8								1	,504**	,687**	,435*	,574**	0,222	0,239	0,254	0,173	0	0,345	,468**	,429*	0,297	0,016	,362*	0,262	0,112	0,034	0,215	,682**	0,172	,389*	0,353	0,157	0,061	0,159	
9									1	,394*	,711**	,487**	,468**	,462*	,481**	,567**	0,338	0,102	-0,016	,432*	0,054	-0,025	0,052	0,1	0,051	0,242	,407*	0,071	-0,055	,376*	0,256	0,179	0,24	0,218	
10										1	,492**	,670**	0,205	0,161	0,328	0,087	0,253	0,296	0,359	0,328	0,241	-0,093	0,317	0,063	0,128	-0,077	0,177	,500**	0,26	0,309	0,289	0,283	0,045	0,283	
11											1	,571**	,535**	,504**	,636**	0,284	0,416	0,293	0,29	,611**	0,36	0,25	0,33	0,283	0,067	0,151	,374*	0,1	0,095	,492**	0,275	,413*	0,237	0,083	,478**
12												1	,479**	,415*	,530**	0,201	0,192	,378*	,441*	,492**	0,299	0,013	0,249	0,094	0,244	0,188	,505**	0,287	0,215	,420*	0,242	0,214	0,111	0,31	
13													1	,855**	,771**	,704**	,496**	0,137	0,305	,409*	0,145	0,182	0,081	0,033	0,314	0,194	,398*	-0,018	0,066	,589**	,413*	0,237	0,25	0,175	
14														1	,769**	,584**	,418*	0,027	0,205	0,311	0,084	0,21	0	0,074	0,324	0,073	,405*	-0,078	0,009	,442*	,369*	0,308	0,214	0,135	
15															1	,485**	,504**	0,293	0,268	,512**	0,226	0,347	0,226	0,254	,447*	0,24	,435*	0,077	0,352	,582**	,366*	,446*	0,27	,426*	
16																1	,393*	0,158	0,038	0,278	-0,038	0,018	-0,03	-0,089	0,177	0,163	,463**	0,108	0,022	,449*	0,343	0,095	,531**	-0,053	
17																	1	-0,07	0,097	0,209	0,156	0,159	0,213	-0,025	,427*	0,105	0,071	-0,125	0,242	,481**	0,225	,379*	0,292	,443*	
18																		1	,489**	,602**	,517**	,422*	,377*	,491**	-0,058	0,275	,496**	,627**	,396*	,419*	0,304	0,062	,479**	0,025	
19																			1	,690**	,763**	,452*	,460*	0,285	0,224	0,14	0,246	,510**	,362*	,493**	0,28	0,284	0,189	0,205	
20																				1	,780**	,485**	,483**	0,305	0,194	,425*	,604**	0,348	0,256	,646**	,457*	0,27	0,35	0,223	
21																					1	,416*	,563**	0,215	0,034	0,205	,367*	0,276	0,112	,486**	0,354	0,192	0,136	0,131	
22																						1	0,361	,596**	0,165	,530**	0,182	0,211	,445*	0,355	0,257	,405*	0,324	0,165	
23																							1	,483**	0,264	0,132	0,211	,455*	0,354	,418*	,396*	0,315	,371*	,375*	
24																								1	0,282	0,213	-0,011	,501**	,545**	0,281	0,13	,449*	0,301	0,265	
25																									1	0,087	0,032	0,129	,367*	0,27	0,144	,453*	0,207	,438*	
26																										1	,502**	-0,019	0,206	,423*	0,356	0,151	0,298	0,192	
27																											1	0,113	-0,121	,417*	,405*	0,046	,472**	0,061	
28																												1	,564**	,372*	0,325	0,22	0,359	0,065	
29																													1	,425*	0,092	,472**	,382*	0,361	
30																														1	,738**	,403*	,392*	0,344	
31																															1	0,286	0,34	0,126	
32																																1	0,247	,680**	
33																																	1	0,157	
34																																			1

1 Percezione di discriminazione nei contesti lavorativi – 2 Supporto lavorativo percepito – 3 Soddisfazione per la propria vita professionale – 4 Soddisfazione per la qualità della propria vita – 5 Soddisfazione per la gestione dell' emergenza coronavirus – 6 Tendenza ad aderire ad una economia neoliberale – 7 Tendenza ad aderire ad una economia etico-sociale – 8 Ottimismo – 9 Flessibilità – 10 Persistenza – 11 Esplorazione curiosa – 12 Assunzione di rischio – 13 Tendenza a stabilire contatti – 14 Curiosità culturale – 15 Valorizzare la biodiversità – 16 Considerare il locale e il globale – 17 Tendenza a considerare gli obiettivi dell' agenda 2030 nelle scelte formative professionali – 18 Concern (tendenza a preoccuparsi in modo positivo del proprio futuro) – 19 Control (tendenza a perseverare nel conseguimento degli obiettivi) – 20 Curiosity (curiosità per i cambiamenti che avvengono intorno a noi) – 21 Confidence (propensione ad avere fiducia in se stessi per affrontare ostacoli) – 22 Collaboration (tendenza a collaborare con gli altri) – 23 Fornire aiuti e supporti – 24 Capacità collaborative – 25 Capacità di agire in modo sostenibile – 26 Riflessività di tipo individuale – 27 Riflessività di tipo sociale – 28 Speranza individuale – 29 Speranza sociale – 30 Curiosità cognitiva – 31 Curiosità sociale – 32 Propensione a considerare di valore questioni legate alla realizzazione di società inclusive e sostenibili – 33 Propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione – 34 Propensione a mettere in atto azioni di attivismo

\*\* La correlazione è significativa a livello 0,01 (a due code) – \* La correlazione è significativa a livello 0,05 (a due code)

### 3.4.2. Differenze tra counselor con alta e bassa career adaptability

Al fine di verificare se vi fossero differenze significative tra counselor con alta e bassa career adaptability rispetto alle variabili considerate nello studio (la percezione di discriminazione e di supporto avuto nel proprio contesto lavorativo, la qualità della vita, la tendenza ad aderire ad una visione sociale piuttosto che neoliberale dell'economia, l'abilità di progettare nell'incertezza, la tendenza al cosmopolitismo, l'orientamento al futuro in merito ai temi riportati nell'Agenda 2030, la career adaptability, le life skills che la persona ritiene di avere, la capacità di ragionare in modo costruttivo sul proprio futuro, la tendenza alla curiosità verso se stessi e la propensione ad attivarsi verso forme di discriminazione) sono stati condotti una serie di t test. I t test hanno riportato le seguenti differenze significative:

- life skill supporti e aiuti:  $t(1,28) = 2,88$ ;  $p = .004$ ;
- life skill collaborative:  $t(1,28) = 1,97$ ;  $p = .030$ ;
- riflessività di tipo sociale:  $t(1,28) = 2,48$ ;  $p = .010$ ;
- riflessività di tipo individuale:  $t(1,28) = 2,86$ ;  $p = .004$ ;
- speranza individuale:  $t(1,28) = 2,74$ ;  $p = .005$ ;
- propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione:  $t(1,28) = 2,46$ ;  $p = .010$ .

In particolare, i counselor con un'alta career adaptability mostrano maggiori capacità nel fornire aiuti, nel collaborare e nella tendenza a attivare riflessività di tipo individuale e sociale. Inoltre dimostrano maggiore propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione, rispetto a chi ha una bassa career adaptability.

Dimensioni	Bassa career adaptability		Alta career adaptability	
	M	DS	M	DS
Discriminazione	12,53	2,50	12,53	2,50
Supporto lavorativo	26,47	5,03	26,47	5,03
Soddisfazione per la propria vita professionale	18,93	2,69	19,33	2,74
Soddisfazione per la qualità della propria vita	18,27	3,10	18,73	2,79
Soddisfazione per la gestione dell'emergenza coronavirus	13,13	3,91	12,73	4,62

Dimensioni	Bassa career adaptability		Alta career adaptability	
	M	DS	M	DS
Tendenza ad aderire ad una economia neoliberale	17,53	4,44	18,27	3,10
Tendenza ad aderire ad una economia etico-sociale	26,20	4,83	28,07	3,92
Tendenza a proiettarsi positivamente nel proprio futuro	16,80	3,43	19,67	4,08
Capacità di cambiare atteggiamento di fronte agli imprevisti	19,73	3,10	20,27	2,99
Saper resistere alle contrarietà continuando a perseguire i propri obiettivi	21,00	3,44	21,93	3,31
Tendenza a manifestare interesse per ciò che succede intorno	20,13	2,88	20,80	2,11
Capacità di intervenire con coraggio nelle situazioni difficili	19,67	3,11	21,20	2,37
Tendenza a stabilire contatti con persone di paesi diversi	15,40	3,66	15,80	3,86
Tendenza ad essere curiosi dei punti di vista altrui	17,27	2,58	17,13	2,77
Tendenza ad agire in difesa di tutti gli ambienti	16,33	2,55	17,20	2,76
Locale/globale	14,87	3,36	15,33	3,50
Percezione delle scelte formative e professionali future	66,73	11,18	61,53	15,45
Fornire aiuti e supporti	19,13	1,68	21,20	2,21
Capacità collaborative	20,33	1,72	21,67	1,99
Capacità di agire in modo sostenibile	17,47	3,56	17,73	5,34
Riflessività di tipo individuale	42,73	3,31	46,40	4,69
Riflessività di tipo sociale	27,27	3,33	30,27	2,34
Speranza individuale	24,00	3,23	27,93	4,53
Speranza sociale	22,33	4,06	24,60	4,60



Dimensioni	Bassa career adaptability		Alta career adaptability	
	M	DS	M	DS
Curiosità cognitiva	29,87	4,21	32,13	3,78
Curiosità sociale	22,73	3,56	24,33	4,25
Propensione a considerare di valore questioni legate alla realizzazione di società inclusive e sostenibili	23,53	3,56	22,33	4,62
Propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione	23,07	2,99	25,60	2,64
Propensione a mettere in atto azioni di attivismo	16,07	5,70	14,87	7,22

### 3.4.3. Analisi qualitativa

La trascrizione delle interviste ha reso possibile il lavoro di analisi qualitativa delle risposte ricevute. La considerazione attenta e puntuale delle risposte ha permesso di definire per ognuna di esse delle categorie che hanno rappresentato la maggior parte delle considerazioni raccolte. Si tratta di categorie eterogenee e le percentuali di risposta sono risultate superiori al 100% poiché diverse volte la stessa risposta ha coinvolto più categorie. Di seguito verranno presentate le singole domande con le categorie di risposte individuate. Ogni categoria (presentata anche con il supporto di rispettivi esempi) viene rappresentata con una tabella riassuntiva dove si evidenziano le frequenze e le percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati.

Le risposte alla prima domanda *“Cosa ne pensa di questa situazione, dell'emergenza coronavirus? Di ciò che ci sta capitando?”* sono state classificate in 4 categorie:

- In 21, quindi il 52,5% hanno espresso critiche nei confronti della società in cui viviamo (*“Credo che ci sia stata una grossissima emergenza sanitaria nella prima fase, che oltretutto è stata difficilmente gestibile. Credo che ci sia stata una seconda parte in cui potevano essere attuati dei cambiamenti efficaci ma non mi è sembrato che siano state messe in atto delle strategie affinché si riuscisse ad arrivare in un secondo periodo con competenze cresciute e soprattutto che qualora si fosse arrivati ad una nuova emergenza sanitaria ci fosse un quadro più chiaro, con i medici di famiglia più preparati a fronteggiare la pandemia per ospedalizzare meno le persone. Quindi in*

*realtà credo che dal punto di vista degli stati, non tutti chiaramente, ma molti non abbiano fatto moltissimo e l'Italia in particolare.*”, intervistato 35).

- In 18, quindi il 45%, considerano la situazione che si è venuta a creare come un’opportunità di cambiamento (*“[...] potrebbe essere una grande opportunità per un cambiamento a livello di coscienze. Quindi è un cambiamento che si può riflettere a livello politico, economico, sociale. Ci sta chiamando a una situazione, a dei valori umanitari che sono da riprendere, da rigenerare, come dice Edgar Morin, un umanesimo rigenerato, da ritrovare, e da sviluppare ulteriormente, come il senso di responsabilità e di solidarietà. Quindi un lavoro sulle coscienze, se vogliamo, che in fondo poi è quello che portiamo avanti noi professionisti, almeno professionisti nel campo della salute psicofisica. Quindi penso che potrebbe essere, nonostante purtroppo la realtà ci metta davanti i limiti dei nostri politici, una grande opportunità di cambiamento per il mondo e per il pianeta.*”, intervistato 17).
- 16 professionisti (40%) hanno definito la situazione come inaspettata (*“È un periodo inaspettato, mai avrei pensato di trovarmi in una situazione del genere, quindi come tutte le cose inaspettate c’è un po’ di disorientamento, devi cercare di capire cosa succede intorno a te e come tu stai reagendo a questo periodo mai vissuto prima d’ora.*”, intervistato 6).
- Infine 6 intervistati (15%) hanno espresso le loro considerazioni confrontando l’attuale situazione con vicende simili avvenute nel passato (*“Penso che sia una cosa che poteva capitare come è capitata in altri secoli e momenti. [...] Tutto sommato siamo fortunati ad essere in questa epoca. Attraverso la comunicazione abbiamo saputo che c’era questo problema e quindi siamo ancora vivi. In altri momenti, come con la peste, probabilmente saremmo morti se non ci fosse stata la comunicazione. Personalmente sono in attesa.*”, intervistato 1).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Confronto con periodi passati	6	15,0%
Critiche alla società in cui viviamo compresa la gestione della pandemia	21	52,5%
Situazione pandemica come opportunità di cambiamento	18	45,0%
Situazione inaspettata	16	40,0%

*Tabella 2 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 2*

Ai counselor è stata posta la domanda *“Quali saranno a suo avviso le conseguenze di ciò che ci sta capitando?”* e le risposte sono state suddivise in 5 categorie:

- 31 soggetti (77,5%) hanno affermato che ci saranno ripercussioni a livello dei singoli individui (*“Io le conseguenze negative le ho già viste tra le persone che conosco. Un paio di mie amiche sono andate abbastanza fuori di testa. Due persone sono state costrette ad andare dallo psichiatra perché essendo sole ed essendo abituate a vivere molto fuori di casa, bloccate in casa sono crollate a terra.”*, intervistato 26).
- 15 persone (37,5%) individuano conseguenze a livello economico (*“Io vedo un disastro economico, tante imprese che chiudono, professionisti allo sbando, vedo una situazione di questo tipo.”*, intervistato 21).
- Secondo 11 individui (27,5%) l’utilizzo della tecnologia subirà variazioni (*“[...] Verranno consolidate delle modalità che ora usiamo in termini emergenziali. Pensiamo a come le aziende possano pensare di ridurre certe spese per sfruttare le modalità online. Penso che ci saranno convegni e fiere che verranno spostate più a livello virtuale. Oggi questo viene accettato come un obbligo ma poi verrà consolidato.”*, intervistato 11).
- 9 individui (22,5%) hanno manifestato preoccupazione per le nuove generazioni (*“Io sono preoccupata soprattutto per i ragazzi e i giovani. Io ho un figlio di 13 anni, sto vivendo la sua situazione a scuola e sto vedendo anche per altri motivi, penso che ci saranno delle conseguenze a lungo termine, non riesco ad essere molto ottimista. Penso che sarà una fase che segnerà profondamente loro. Noi adulti abbiamo già più*

struttura e più strumenti. Loro mi preoccupano. I ragazzi hanno risorse insospettabili e io ho molto fiducia nei giovani però sono messi a dura prova ora.”, intervistato 25).

- Infine 7 individui (17,5%) hanno espresso una condizione di incertezza nella valutazione delle conseguenze (“Non lo so. Potrebbe essere un eccesso di quello che ci è mancato. Un eccesso di contatti, di voglia di divertimento, almeno nella prima fase del dopo... se ci sarà un dopo.”, intervistato 2).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Ripercussioni a livello individuale	31	77,5%
Incertezza nel valutare le conseguenze	7	17,5%
Implementazione tecnologia	11	27,5%
Visione negativa dell'economia	15	37,5%
Preoccupazione per le nuove generazioni	9	22,5%

*Tabella 3 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 3*

Agli intervistati è stata posta la domanda “Pensando al lavoro, prima dell'emergenza, che tipo di lavoro svolgeva, a tempo indeterminato, libero professionista, o altro?” e a seguito delle risposte sono state identificate 4 categorie:

- 28 persone (70%) hanno dichiarato di essere liberi professionisti (“Io sono un libero professionista e vivo la quotidianità all'interno di un ufficio di liberi professionisti. Usavamo il contatto diretto e i colloqui erano tutti di persona. La sede era un contenitore da usare.”, intervistato 11).
- 13 professionisti (32,5%) hanno affermato di svolgere la professione del counselor oltre ad un altro lavoro (“Io sono un'insegnante di primaria, però ho rinunciato al ruolo e ora faccio delle supplenze piuttosto lunghe, di solito. Prima del Covid ero in supplenza e quindi siamo rimasti tutti a casa in DAD e va bene. Il mio altro lavoro è il counseling e in questo caso c'è stata una svolta, perché mentre prima ricevevo le persone in presenza, poi ci siamo dovuti attrezzare tutti, anche piuttosto velocemente, per utilizzare altri strumenti.”, intervistato 8).
- 9 persone (22,5%) hanno affermato di svolgere un lavoro dipendente (“Io ho un contratto a tempo indeterminato come responsabile del personale part-time, di una

*piccola azienda e ho un contratto di collaborazione come counselor con un centro per la famiglia del comune del mio paese, ecco, avevo questo prima.”, intervistato 29).*

- Infine 4 soggetti (10%) hanno affermato di svolgere attività di counselor ma nel volontariato (*“Io sono stata per tanti anni un’insegnante di scuola media, insegnavo educazione musicale, poi sono andata in pensione e ho fatto tante cose tra cui ottenere il diploma di counselor, perché mi interessava molto. L’ho usato parecchio per attività di volontariato all’ospedale nel reparto pediatrico dialisi e trapianti di rene, poi sono passata anche in terapia intensiva con i genitori.”, intervistato 26).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Libero professionista	28	70,0%
Dipendente	9	22,5%
Counselor nel volontariato	4	10,0%
Counselor + altro lavoro	13	32,5%

*Tabella 4 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 4*

Le domande successive sono state poste e poi riproposte ai soggetti per tre volte per poter confrontare le risposte relative a tre periodi caratterizzati da fasi diverse della pandemia. Il primo periodo considerato è stato quello del lockdown nazionale compreso tra la fine di febbraio e l’inizio di maggio 2020 e le prossime 6 domande si riferiscono a questo arco di tempo.

La domanda *“Da un punto di vista professionale, come stavano le cose? Ha continuato a lavorare o ha dovuto interrompere?”* è stata suddivisa in 4 categorie:

- In 20 (50%) hanno dichiarato di avere continuato il lavoro in modalità smart working anche se in diversi casi c’è stata una breve ma completa interruzione iniziale (*“Fisicamente l’ultima presenza su Milano l’ho fatta il 1° marzo poi ci hanno bloccato. Per 15 giorni c’è stata una sospensione di tutto perché noi operando con aziende multinazionali, anche loro hanno dovuto bloccare i dipendenti a casa. La scuola ha dovuto capire cosa stesse succedendo, però con una certa velocità ha intuito che bisognava trovare una soluzione. Quindi dopo uno stallo di 2/3 settimane si è iniziato a convertire tutte le lezioni online.”, intervistato 16).*

- Per 16 persone (40%) il lavoro in quel periodo si è completamente bloccato (*“Ho sospeso le attività ma le ho sospese involontariamente, in quanto come formatrice avrei voluto lavorare, ma il Centro non ha attivato niente per cui sono stata in panchina in attesa di poter entrare in campo. Verso la fine del periodo abbiamo provato a lavorare con zoom, abbiamo colto il bisogno delle persone e si è strutturata l’idea di iniziare un percorso.”*, intervistato 40).
- 3 professionisti (7,5%) hanno affermato di avere continuato il lavoro come prima (*“Ho continuato a lavorare con una leggera flessione nel numero di clienti.”*, intervistato 38)
- 3 intervistati (7,5%) avevano per motivi diversi perso il lavoro in precedenza e hanno continuato ad essere senza lavoro (*“Per una coincidenza strana io ho chiuso la società il 9 marzo e ricordo che quando sono andato dal notaio era appena iniziato il dramma di Codogno. [...] Dal punto di vista lavorativo, con la chiusura della società io non ero più in grado di lavorare, non potevo fare niente. Ho attivato l’assegno di invalidità. [...] In quel periodo ero disoccupato ufficiale al centro dell’impiego.”*, intervistato 13).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Lavoro interrotto per tutto il periodo	16	40,0%
Lavoro continuato come prima	3	7,5%
Smart working	20	50,0%
Senza lavoro	2	5,0%

*Tabella 5 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 5.1*

La domanda successiva *“Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo?”* è stata rivolta agli intervistati che hanno mantenuto o sospeso in parte il lavoro e sono state individuate 4 categorie:

- 20 persone (50%) hanno rilevato un calo di lavoro o addirittura un arresto (*“Sì certo, ha avuto una forte flessione.”*, intervistato 15).
- 5 soggetti (12,5%) non hanno notato variazioni a livello quantitativo (*“No, in quel periodo è rimasto come prima.”*, intervistato 35).

- 4 persone (10%) hanno verificato un aumento del lavoro dal punto di vista quantitativo (*“Sì, in termini proprio di numerosità di ore è aumentato e si sono resi necessari altri servizi.”*, intervistato 30).
- Infine 3 persone hanno verificato l’aumento a livello quantitativo per un lavoro e la diminuzione per l’altro (*“A scuola si è lavorato di più con la DAD. È difficilissimo, avevo una prima elementare ed erano proprio piccinini. Per quanto riguarda il counseling quantitativamente direi di sì c’è stata una diminuzione, se ricordo bene sì. [...]”*, intervistato 8).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Diminuito o fermato	20	50,0%
Un lavoro calato l’altro aumentato	3	7,5%
Nessuna variazione	5	12,5%
Aumentato	4	10,0%

*Tabella 6 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 6.1*

Anche la domanda successiva, *“Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo?”* è stata rivolta solo a persone che avevano continuato il lavoro e sono state individuate 3 categorie:

- 19 soggetti (47,5%) hanno evidenziato il passaggio alla modalità online che per alcuni è stato faticoso (*“Sì nel senso che abbiamo dovuto trovare l’espedito dei colloqui in remoto. C’è stata la necessità di adeguamento a questi canali.”*, intervistato 11).
- 7 intervistati (17,5%) hanno affermato di non avere percepito differenze di tipo qualitativo (*“No, qualitativo no. Né io ho percepito questa cosa, né mi è stato riferito dai miei responsabili.”*, intervistato 34).
- Per 4 persone (10%) c’è stato un peggioramento qualitativo del lavoro (*“Sì si è modificato assolutamente, proprio per le regole che ci hanno imposto. Il fatto della non presenza incide parecchio perché non siamo abituati. Poi sono riuscita ad avere dei colloqui con risultati positivi. Però allora erano un po’ troppi i fronti da sistemare tutti in una volta.”*, intervistato 6).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Passaggio online	19	47,5%
Non è cambiato	7	17,5%
Peggiorato	4	10,0%

*Tabella 7 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 7.1*

La domanda successiva *“Dal punto di vista lavorativo, in quel periodo ha avvertito delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?”* ha permesso di definire 4 categorie:

- 16 soggetti (40%) hanno risposto di non avere avvertito particolari difficoltà (*“Non è stato tanto faticoso perché per me è stata una sfida e le sfide positive a me piacciono perché sono una persona che vuole imparare. Sarebbe stato sciocco da parte mia opporre resistenza, anche se non ho avuto tanto tempo di adattamento. Però ce l’ho fatta tranquillamente. È andato tutto bene.”*, intervistato 14).
- Sono 9 (22,5%) invece le persone che hanno espresso difficoltà di tipo economico/organizzativo (*“Si perché avevo in ballo progetti molto importanti che se fossero andati in porto avrebbero dato bei risultati, ricordo un convegno con Confesercenti dove dovevo presentare il mio progetto di counseling e non è partito. Abbiamo rimandato la presentazione due volte è poi è saltato tutto. Dovevo fare un altro progetto anche lui interrotto. Interruzione non solo dal punto di vista del fatturato ma anche situazioni che si devono creare. All’inizio sono state posticipate e poi annullate.”*, intervistato 24).
- 8 soggetti (20%) hanno riferito di difficoltà dovute alla modalità online (*“Nel remoto manca il contesto del colloquio fisico che è fatto anche del comportamento non verbale, non puoi vedere cosa fa la persona con il suo corpo e questo è insostituibile. Soprattutto i colloqui di aiuto in cui tu puoi restituire alla persona determinati elementi che possono essere costruttivi per la persona in sé. È come se mancasse il 30%. Anche la persona dall’altra parte subisce la mancanza della relazione.”*, intervistato 11).
- Infine altri 7 intervistati (17,5%) hanno evidenziato le difficoltà a seguito delle regole di distanziamento (*“La paura legata al fatto che non potevi uscire di casa. Le persone*



non potevano spostarsi e io stavo cercando di capire cosa stava succedendo.”, intervistato 7).

Domanda	Frequenza	Percentuale
No	16	40,0%
Difficoltà per l'uso della modalità online	8	20,0%
Incertezza economico-organizzativa	9	22,5%
Difficoltà per isolamento	7	17,5%

Tabella 8 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 8.1

La domanda seguente *“Ha percepito/sperimentato delle situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?”* ha dato seguito a risposte molto articolate e sono state definite 6 categorie:

- 16 persone (40%) hanno evidenziato situazioni e stati d'animo mai provati legati alle chiusure e al distanziamento (*“Certo, la situazione era nuova perché c'era l'impossibilità di vedere le persone. La cosa che mi mancava di più era quella di uscire. Però devo dire che è subentrata l'idea che probabilmente ha accompagnato quasi tutti, il pensiero che sarebbe finita relativamente in fretta. Per cui per quanto mi riguarda non è stato così terribile rimanere in casa e trovare cose da fare. Trovo l'ambiente casalingo accogliente, non è una cosa da cui rifugio.”*, intervistato 19).
- Altre 16 persone (40%) hanno riconosciuto di avere provato una sensazione di benessere (*“Paradossalmente sono stata anche meglio di prima perché c'è stato questo blocco totale che ci ha obbligato a sospendere tutto quello che facevamo, siccome arrivavo da un periodo abbastanza intenso è stato come un sospiro, mi dicevo che era bella quella pausa. Ma questo perché la prospettiva di arresto era a corto termine. Non ho vissuto negativamente quel periodo anche perché vivendo con una persona non ero da sola. [...]”*, intervistato 3).
- 9 soggetti (22,5%) hanno raccontato della paura provata a seguito della situazione sanitaria (*“La novità era sentire questo inconscio collettivo gravato dalla paura e dalla sofferenza. Tieni conto che io, da buona bergamasca, più che sirene e campane a morto non si sentiva e questo non alleviava l'umore. Personalmente ho sempre fatto*

- delle belle passeggiate in campagna. Mi sono rifiutata di stare in casa. Nonostante le ronde che ci sono state, io e mio marito siamo sempre usciti. [...]”, intervistato 40).*
- 5 persone (12,5%) hanno evidenziato la novità del diverso ritmo delle giornate durante il primo periodo di lockdown (*“Come ti dicevo prima un po’ la gestione del tempo e dell’organizzazione familiare. Devo dire che per quanto mi riguarda avendo una vita familiare molto molto serena è stato anche un tempo nel quale il piacere di condividere la quotidianità c’era. Non siamo tra quelle coppie che hanno patito la convivenza. Abbiamo entrambi vite lavorative che ci appassionano e impegnano molto, quindi fare un pochino più scuola di quotidianità è stato piacevole. [...]”, intervistato 30).*
  - 3 persone (7,5%) hanno affermato di avere provato insicurezza e incertezza (*“Sì, le situazioni nuove sono state tantissime. La precarietà e l’insicurezza. Sono emozioni che ho provato anche in passato, però in questo caso era particolare perché non sapevi esattamente quello che stava succedendo. È l’imprevedibilità che rende vulnerabile. Nelle difficoltà che ho passato nella mia vita, sapevo di vivere la difficoltà ma sapevo quale era la difficoltà... lavorativa o affettiva. In questo caso non sapevo l’evolvere della situazione.”, intervistato 6).*
  - Infine altri 3 intervistati (7,5%) sono stati inseriti nella categoria altro (*“Nessuna. Anche psichicamente non mi è cambiato nulla.”, intervistato 2).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Paura per la sofferenza sanitaria	9	22,5%
Chiusura e distanziamento	16	40,0%
Ritmi differenti nella giornata	5	12,5%
Benessere	16	40,0%
Incertezza	3	7,5%
Altro	3	7,5%

*Tabella 9 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 9.1*

Per la domanda successiva *“Considerando le difficoltà sperimentate, cosa ha fatto per farvi fronte?”* sono state definite 5 categorie:

- 18 persone (45%) hanno affermato di avere messo in atto azioni pratiche/organizzative positive (*“Cucinavo in modo super sano. Ho preparato 14 esami in tutto il lockdown, ho cercato di elaborare il lutto. Sì mi sono attrezzata direi, ho continuato a mantenere dei rapporti sociali a prescindere. Ho cercato anche di aiutare persone anche qui nel palazzo. Ho cercato di fare quello che si poteva fare in un periodo così. Non mi sono bloccata, quello no.”*, intervistato 8).
- 11 soggetti (27,5%) hanno attivato strategie per connettersi ad altre persone e superare l’isolamento (*“Organizzavamo chiacchierate su WhatsApp in gruppo con gli amici. Abbiamo cercato di aiutare qualche amico particolarmente afflitto dalla situazione perché stavano da soli. Con la mamma ad un certo punto ho elaborato la strategia di ragioni di necessità e giravo con l’autocertificazione pronta a dire il motivo. Ho ritenuto che fosse una necessità umana e relazionale quella di andarla a trovare ogni tanto. Ho superato il limite della paura di violare una regola.”*, intervistato 3).
- Per 10 persone (25%) è stato importante dedicare tempo ai propri aspetti interiori (*“Ho pensato molto a questa cosa. Riconosco di non essere stata in grado di mettere in atto delle strategie ma forse l’unica strategia è stata esserne consapevole, convivere con quello che c’era in quel momento. Non sono riuscita a trovare qualcosa di compensativo perché ero abbastanza sopraffatta, però me ne sono resa conto abbastanza presto e mi sono detta che l’unica cosa era riuscire a starci, accettare che non avevo la forza di mettere in campo azioni diversive. È stata dura accettare di non farcela a fare di più. Mi dicevo di stare tranquilla con quello che c’era. Non nel senso di rassegnazione.”*, intervistato 25).
- 5 persone (12,5%) hanno ritenuto opportuno per loro stessi scegliere un supporto psicologico (*“Sì, io come counselor ho il mio supervisore e ho continuato gli incontri con lui online e sono stati preziosissimi perché mi sono ritrovata in un mondo diverso, avevo perso i paradigmi e allora lui mi ha aiutato tantissimo, Uno psicologo psicosintetico, mi ha aiutato a stare in piedi, centrata.”*, intervistato 29).
- Infine le risposte di 6 persone (15%) sono state incluse nella categoria “Altro” (*“All’inizio non ho fatto proprio nulla, ho seguito l’onda e ho aspettato. Me lo potevo permettere perché avevo lavorato bene prima. Questo mi ha permesso di poter stare*

*tranquillo, quindi all'inizio ho fatto poco niente. Adesso inizio a capire che bisogna fare qualcosa di forte. All'inizio c'era il timore di uscire, adesso ci stiamo facendo un po' l'abitudine, è una cosa oramai che si sa.*”, intervistato 24).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Strategie per connettersi con altre persone/superare solitudine	11	27,5%
Ricevere supporto psicologico	5	12,5%
Occuparsi dei propri aspetti interiori	10	25,0%
Azioni pratiche/organizzative positive	18	45,0%
Altro	6	15,0%

*Tabella 10 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 10.1*

Come già anticipato gli intervistati hanno risposto alle stesse domande precedenti ma considerando il periodo maggio e settembre 2020.

La prima domanda ripetuta è stata la seguente *“Da un punto di vista professionale, come stavano le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere?”*, le categorie di risposta identificate sono state 5:

- 19 intervistati (47,5%) hanno evidenziato una ripresa del lavoro. (*“Ho lavorato tantissimo. La cosa che mi ha dato una grande forza è stato il fatto che il feedback che ricevevo dagli studenti è stato uguale a quello che ricevevo in presenza, quindi questo è stato molto motivante a dare sempre il meglio e a continuare. Ho capito che anche online un'insegnante può dare il meglio. Può continuare ad essere empatica, può instaurare relazioni umane soddisfacenti. La cosa che stanca molto è che online ci deve essere una concentrazione differente che stanca un po' di più.”*, intervistato 14).
- 9 persone (22,5%) hanno invece confermato una tendenza del lavoro a proseguire come nel periodo precedente (*“Ho continuato a lavorare da remoto, le persone si erano abituate e di comune accordo abbiamo continuato così.”*, intervistato 28).
- Il lavoro si è invece interrotto o è rimasto fermo come nel periodo precedente per 8 persone (20%) (*“Non ho lavorato. Fino a maggio eravamo tutti a casa, poi è arrivato giugno, l'idea erano già le vacanze... luglio e agosto sono stato in vacanza.”*

*Quest'anno, anche per vari motivi fiscali ho detto, va beh è andata così. per cui ho fatturato zero.”, intervistato 24).*

- 8 persone (20%) hanno raccontato di dedicare il loro tempo a propri progetti o nuovi progetti in fase di elaborazione (*“[...] Ho aperto una collaborazione con il Parco Nazionale del Gran Paradiso e abbiamo fatto la mindfulness trekking. Le attività erano di trekking ma anche di consapevolezza delle persone. È stata una attività che avevo già iniziato ad impostare nel 2019, per cui è partita poi durante l'estate scorsa. Erano tutti un po' propensi a fare qualcosa che ha a che vedere con l'evasione. Le persone erano molto contente. Si è svolta in Val d'Aosta. Avevamo riprogrammato la partenza di una serie di eventi da novembre e sono andati a farsi benedire.”, intervistato 15).*
- 6 soggetti (15%) hanno parlato di un rallentamento del lavoro ma per motivi stagionali, riferito alla sospensione di certi lavori nel periodo estivo (*“Mi sono fermata sicuramente. La scuola è continuata fino alla sua fine biologica, invece il counseling si è fermato perché le persone sono tornate libere, giustamente, hanno vissuto tutto quello che hanno soppresso in quei mesi. C'è stato proprio un calo.”, intervistato 8).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Rallentamento del lavoro a causa del periodo estivo	6	15,0%
Ripresa del lavoro	19	47,5%
Attenzione ai propri progetti/nuovi progetti	8	20,0%
Niente lavoro	8	20,0%
Lavoro continuato come prima	9	22,5%

*Tabella 11 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 5.2*

La domanda seguente è stata rivolta agli intervistati che avevano mantenuto il lavoro *“Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo?”* e sono state definite 4 categorie:

- 15 persone (37,5%) hanno indicato una ripresa anche se a volte moderata ed altre più efficace (*“Molto inferiore alle aspettative di inizio anno, dopo il blocco la ripresa è stata molto modesta.”, intervistato 16).*

- Per 9 professionisti (22,5%) la situazione lavorativa è rimasta sostanzialmente invariata rispetto al periodo precedente (*“Continuato normalmente. Non ho sentito la differenza, ho lavorato molto tranne nella pausa di agosto.”*, intervistato 35).
- 6 persone (15%) hanno invece rilevato una ripresa dal punto di vista quantitativo (*“Ha continuato ad accrescersi, dal lockdown più pesante ha avuto una crescita continua fino ad oggi.”*, intervistato 34).
- Infine 3 soggetti (7,5%) hanno evidenziato un calo (*“È stato minore perché con l'estate tutto si è un po' fermato.”*, intervistato 9) a volte determinato dal periodo estivo.

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Poca ripresa	15	37,5%
Molta ripresa	6	15,0%
Invariata	9	22,5%
Calo di lavoro	3	7,5%

*Tabella 12 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 6.2*

Come già precedentemente, la domanda “Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo?” è stata rivolta a coloro che comunque stavano lavorando e sono state identificate 4 categorie:

- Le risposte di 12 soggetti (30%) hanno rilevato una maggiore soddisfazione in questo periodo (*“Se intendiamo ben fatto o mal fatto non ne ho avuto un riscontro dai clienti. Ciò che è cambiato è che dopo 3 mesi di situazioni a distanza si è verificato il piacere di ritrovarsi, per quanto distanziati e con i dispositivi. Il lavoro in presenza è più nutriente, più profondo, più connesso. Che bello poter lavorare così adesso. Questo è un commento che spesso ho ascoltato.”*, intervistato 30).
- 10 intervistati (25%) non hanno notato nessuna variazione qualitativa (*“È rimasto uguale al periodo precedente. Più sono andata avanti con il lavoro, più mi sono abituata anche alla modalità online. Tra l'altro ho seguito anche un corso su come relazionarsi con l'online, con questi mezzi di comunicazione. Con una serie di accortezze, secondo me si può lavorare bene anche a distanza. [...]”*, intervistato 33).

- 6 persone (15%) hanno notato modifiche qualitative legate all'utilizzo della modalità online a volte caratterizzandole in senso migliorativo ma anche peggiorativo (*“Ho dovuto fare le cose tramite piattaforme digitali. Non mi è piaciuto perché è un approccio che non mi piace per niente ma ho provato a farla mettendomi in gioco. È andata bene però per certe cose l'approccio fisico è fondamentale, per me è il migliore.”*, intervistato 21).
- Infine 2 risposte (5%) sono state considerate nella categoria “Altro” (*“L'unica cosa è che non era bellissimo, piacevolissimo fare la seduta con la mascherina, senza potersi dare la mano e poi a volte, insomma, le persone richiedono anche un abbraccio e non si poteva fare, si doveva evitare. Quello è l'aspetto meno piacevole da un punto di vista qualitativo.”*, intervistato 17).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Nessuna variazione	10	25,0%
Modifiche legate all'uso dell'online (migliorative o peggiorative)	6	15,0%
Percezione di più soddisfazione per il counselor	12	30,0%
Altro	2	5,0%

*Tabella 13 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 7.2*

In seguito è stata riconsiderata la domanda *“Dal punto di vista lavorativo, in quel periodo ha avvertito delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?”* definendo 5 categorie:

- 17 persone (42,5%) non hanno evidenziato difficoltà (*“No è proseguito senza grandi variazioni.”*, intervistato 37).
- Invece 7 counselor (17,5%) hanno evidenziato difficoltà legate all'utilizzo dell'online a causa del distanziamento (*“Sul counseling direi che rispondere al telefono o online (ho avuto anche una cliente dall'Inghilterra che non avrei mai avuto se non fossimo stati in Covid), la relazione è cambiata perché non essendo in presenza obbliga ad un tipo di relazione che non è aiutata dal non verbale o altre informazioni. Queste mancanze ho dovuto compensarle con più domande. L'altro lavoro ha avuto cambiamenti*

- enormi, io sono team leader e quindi il lavoro di coordinamento da remoto è faticosissimo. Prolunga di molto i tempi.”, intervistato 3).*
- Un'altra categoria composta da 7 risposte (17,5%) ha rilevato stanchezza e incertezza da parte degli intervistati (*“[...] Ho realizzato qualcosa ai primi di settembre fuori dalla libreria, io mi trovo nella piazza e tutte le settimane del mese di settembre avevo pianificato qualcosa però anche lì la burocrazia è stata pesante. Chiedevo al Comune cosa potevo fare per organizzarmi al meglio ma non avevo risposte oppure le avevo molto lentamente. Mi sono sentita come se la regola dovesse tutelare non me o la salute dei cittadini, ma come se la norma deve trovare la quadra per tutto, ma non è così, perché ogni organizzazione ha un suo perché e le norme non le comprende tutte. Diventa difficile capire cosa posso fare, cosa mi lasciano fare.”, intervistato 27).*
  - Le risposte di 5 soggetti (12,5%) hanno evidenziato il disagio economico vissuto (*“Un grosso disagio economico grosso. E questo te lo potranno dire tutti, disagio economico perché non c'è stata una presenza dal punto di vista del governo cassa integrazione che arriva in ritardo di 2 mesi inutile dire che arriva il 50% dello stipendio, è inutile dire che ci sono tutte le bollette da pagare quindi un grosso disagio economico.”, intervistato 5).*
  - 2 risposte (5%) sono state incluse nella categoria “Altro” (*“Un po' per i miei clienti un po' per il mondo industriale dei miei clienti, non ho avuto la percezione che non ci fossero opportunità. Io credo che la crisi abbia colpito soprattutto il retail, l'horeca. Però il mondo industriale zitto tutto sommato non è andato malissimo e soprattutto il mio settore dei beni di consumo, non ho avvertito dai miei interlocutori una situazione drammatica e anche come counselor mentre nel primo periodo c'è stata una sospensione, da maggio in poi ho ripreso tutti i clienti, in presenza e con le varie cautele.”, intervistato 13).*



<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Nessuna difficoltà	17	42,5%
Difficoltà economiche o disagio	5	12,5%
Stanchezza, pesantezza o incertezza	7	17,5%
Difficoltà legate all'online o a situazioni di distanziamento	7	17,5%
Altro	2	5,0%

*Tabella 14 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 8.2*

La domanda *“Ha percepito/sperimentato delle situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?”* è stata suddivisa in 5 categorie:

- 14 persone (35%) hanno rilevato sensazioni di benessere, serenità e positività (*“Sono riuscita ad apprezzare molto la libertà e a percepire la qualità delle relazioni, a scegliere con chi trascorrere il mio tempo, molto più di prima. Non ho mai amato troppo movida o luoghi affollati, però la selezione sulle relazioni a livello qualitativo è diventata importante.”*, intervistato 22).
- Tra gli intervistati, 9 (22,5%) hanno espresso una sensazione di normalità (*“Mi sembra di essere tornata un po' alla vecchia vita, non libera come prima ma con sprazzi di gioia.”*, intervistato 35).
- 7 persone (17,5%) hanno invece trasmesso la loro sensazione non positiva di frustrazione e fatica (*“Ho notato per me una grande fatica a riprendermi dal punto di vista fisico soprattutto. Nel primo lockdown non si poteva fare niente. Io sono rimasta quasi anchilosata. Una grande fatica proprio per riprendere dal punto di vista fisico e psichico.”*, intervistato 5).
- 6 soggetti (15%) hanno riferito di avere sviluppato accettazione e consapevolezza rispetto alla situazione (*“Diciamo sicuramente l'inizio di un'accettazione di questa nuova condizione di riallineamento. Verso luglio/agosto mio padre mi ha dato un aiuto che mi ha dato un pochino più di tranquillità. È come se avessi percepito che in quel momento ci fosse una rielaborazione di un maggior allineamento di quello che volevo e potevo fare. Io come invalido mi sono orientato a tornare a lavorare come*

*dipendente, mi sono reso conto che non avrei potuto e voluto tornare a fare il dirigente.”, intervistato 13).*

- Infine 4 persone intervistate (10%) hanno riferito di non avere avuto nessuna percezione particolare (*“Non particolarmente perché non avevo grande fiducia che l’apertura avrebbe funzionato, quindi psicologicamente ero preparata a tornare in lockdown.”, intervistato 1).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Positività, serenità, benessere	14	35,0%
Sviluppare accettazione, consapevolezza	6	15,0%
Sensazione di normalità	9	22,5%
Sensazione non positiva, frustrazione, fatica	7	17,5%
Nessuna percezione particolare	4	10,0%

*Tabella 15 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 9.2*

Per la domanda successiva *“Considerando le difficoltà sperimentate, cosa ha fatto per farvi fronte?”* sono state predisposte 5 categorie:

- 12 persone (30%) hanno attivato azioni per ritrovare benessere e positività (*“Ho sentito come se quel momento fosse stato necessario per superare alcuni temi interni, questa grande resilienza. Accettare di poter essere meno, di non essere più dipendente dal riconoscimento, dai ruoli è stato una grande liberazione. Riprendere in mano tutte quelle che sono le proprie leve motivazionali, legate ai soldi, alla sicurezza. Una fase di ristrutturazione. Il problema economico di sussistenza è importante, ma credo che in questo momento storico bisogna partire da lì.”, intervistato 13).*
- 10 intervistati (25%) hanno attivato azioni/soluzioni concrete a livello progettuale (*“Un aspetto che riguarda alcune scelte fatte nella mia azienda è che il lavoro non si è ridotto, ma non avevo la certezza del fatto che poi queste aziende sarebbero state solventi nei pagamenti. Ho comunque fatto la scelta di fare un periodo di cassa integrazione e questa è stata una decisione costosa, però mi sono interrogata su quello che sarebbe stato poi il percepito e quello che ho visto è che è stato importante accompagnare questo con una comunicazione molto consapevole e autentica. Avere il coraggio di raccontare ai miei collaboratori quello che stava accadendo è stato*

*qualcosa che ha ulteriormente rinsaldato i rapporti con le persone. Si è creata una soglia di intimità maggiore. In quei mesi sicuramente l'autenticità delle relazioni è stata estesa e importante.*", intervistato 30).

- 8 individui (20%) hanno confermato che non avendo avuto particolari difficoltà non riuscivano ad individuare strategie (*"Le cose si sono risolte un po' da sole nel senso che comunque i cambiamenti che erano avvenuti hanno portato tanta positività, mi sono riaffacciata al mondo ed è stata una cosa molto bella.*" , intervistato 21).
- Infine 4 soggetti (10%) hanno detto di essersi attivati per evitare rischi di contagio (*"Stavo attenta a non andare in luoghi chiusi, non trovarmi in situazioni di pericolo, avevo un approccio di evitamento dei rischi. Ci trovavamo tra amici cercando di non assumersi troppi rischi. Riesci a vivere in modo accettabile pensando che non sarà così per sempre.*" , intervistato 6).
- Infine 1 risposta (2,5%) è rientrata nella categoria "Altro" (*"Mi sono messo nei panni delle persone per capire le loro richieste, anche perché c'è stato un lavaggio del cervello non indifferente da parte dei media. Potevo capire che le persone sentendosi dire che hanno diritto a tutto e lo Stato avrebbe pensato a tutto, avevano delle pretese dal farmacista che è visto come un'istituzione supportata dallo Stato per portare la salute. Anch'io al loro posto mi sarei comportato così.*" , intervistato 2).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Evitare rischi di contagio	4	10,0%
Azioni per ritrovare benessere e positività	12	30,0%
Azioni/soluzioni concrete di progettazione	10	25,0%
Nessuna difficoltà	8	20,0%
Altro	1	2,5%

*Tabella 16 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 10.2*

L'intervista è proseguita con la riproposizione per la terza volta delle stesse domande ma con riferimento al periodo della seconda ondata di infezione da coronavirus, ovvero il periodo tra ottobre 2020 e gennaio 2021.

Le risposte alla prima domanda *“Da un punto di vista professionale, come stavano le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere?”* sono state suddivise in 6 categorie:

- 13 persone (32,5%) hanno affermato che per loro il lavoro è continuato normalmente (*“Il lavoro è continuato dal punto di vista professionale quindi direi normale. Non è cambiato nulla rispetto ai mesi precedenti, sempre abbastanza impegnata nel centro della famiglia, il lavoro li è aumentato. In ditta abbiamo continuato con la cassa integrazione e questo mi fatto venire a contatto con persone molto stressate. Io stessa, faccio cassaintegrazione un giorno alla settimana da mesi, quindi anche lo stipendi ha un calo... ci son persone che ne fanno molta più di me, quindi persone con molte criticità. [...]”*, intervistato 29).
- Per 12 persone (30%) il lavoro è aumentato a volte in misura lieve, altre volte in modo più deciso (*“Nel momento in cui ho avuto questa delusione dal punto di vista istituzionale e vedere questi burocrati è stato mortificante. Sempre a settembre ottobre ho fatto domanda come messa a disposizione nelle scuole. Ed effettivamente mi hanno chiamato parecchie scuole, però è stato fonte di frustrazione in quanto mi chiamavano per cose strampalate. Alla fine mi ha chiamato un istituto professionale con il quale ora collaboro come formatore esterno, il direttore mi ha detto “guarda c’è questo progetto: insegnante per una classe di ragazzi con leggeri disturbi cognitivi con la necessità di insegnamento personalizzato”, secondo me tu saresti bravissimo, sei competente, sei serio in poche parole mi ha assegnato questo incarico più altri progetti educativi. Era esattamente quello che avrei voluto fare. Ho scoperto un mondo nuovo, di autonomia, di progettazione. E sempre negli stessi giorni mi ha chiamato un cliente per chiedermi di assumermi a tempo indeterminato come categoria protetta, per continuare il mio percorso di consulente. Faccio la parte di business analyst strategico. Si integrava con l’altro impiego. L’imprenditore sa che ho l’altro incarico per cui è tollerante. Di fatto oggi la vita professionale è composta così: insegnante, manager e counseling. Paradossalmente io sono estremamente contento di quello che mi è successo.”*, intervistato 13).
- 6 intervistati (15%) hanno affermato che anche in questo periodo il lavoro è rimasto in una fase di sospensione (*“A partire da ottobre fino ad ora può considerarsi il grande inverno. È tutto congelato. Sto avvertendo quanto sia difficile in modo aperto con le*

- persone sia a livello individuale che di social media. Sono tutti molto ingessati, fermi. Hanno poca voglia di darsi da fare, di guardare al futuro e questi mesi sono difficili.*”, intervistato 15).
- Altre 6 persone (15%) hanno dichiarato un calo di lavoro (*“Professionalmente c’è un grosso calo, inizio a percepire una grande stanchezza nelle persone che un po’ paralizzano. Percepisco un’apnea, sono un po’ tutti in standby. Mese dopo mese tutti abbiamo un po’ meno certezze. Io ho tanti amici insegnanti e la scuola è aperta, poi chiusa, poi un giorno sì e uno no. Tutto questo è faticoso, quindi le altre problematiche, quelle personali, è come se si fossero messe in secondo piano. Sono ritornati i bisogni primari.*”, intervistato 6).
  - Ed ancora, altri 6 intervistati (15%) hanno affermato di aver dato risalto in questo periodo a nuovi progetti (*“È stato un periodo molto molto intenso, nel senso che ci sono state delle richieste in più da parte del mio lavoro principale. Non è ripreso però a ottobre non lo sapevamo che non sarebbe ripreso. Quindi c’è stata la programmazione di eventi. Io ho mansioni di coordinamento di agenti e mi hanno fatto richieste in più rispetto a quello che facevo. Poi lo studio che è ripreso, tanti webinar, tanti incontri praticamente ero connessa dalla mattina alla sera. In quel periodo con il counseling abbiamo finalizzato un progetto per una serie di incontri che abbiamo fatto partire a novembre e ci siamo dedicati alla progettazione di questo percorso e svolgimento. È stato un periodo ricco dal punto di vista professionale e abbiamo fatto questo percorso e ci abbiamo lavorato tanto sia prima che durante. [...]”*, intervistato 25).
  - Infine 1 risposta (2,5%) è stata inserita nella categoria “Altro” (*“Io ho visto, ho percepito come l’inizio di un momento che ritengo essere drammatico, comincio a vedere le conseguenze di ciò che vedremo nei prossimi due anni. Quello che sta venendo a mancare è la fiducia. In Italia questo on e off continuo sta creando dei disagi pazzeschi. Quello che sta venendo a mancare nella maggior parte delle persone è la capacità progettuale e questo nell’ambito del counseling sta agendo molto sulla qualità del lavoro. Le persone non hanno quasi più fiducia. Le persone che hanno voluto aprire un po’ di questioni lavoro, da un certo punto di vista in poi, si sono rese conto che non avevano prospettive di cambiamento, per cui devono rimanere dove si trovano cercando di migliorare le relazioni che avevano cercando di subire meno. In pochissimi casi mi è capitato che lo lasciassero. Mi sono capitate due persone che tra ottobre e*

*dicembre si sono licenziate per avviare professioni autonome spinte dalla possibilità di ricevere delle buone uscite e hanno fatto questo passo.”, intervistato 35).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Il lavoro è continuato normalmente	13	32,5%
Lavoro sospeso (cassa integrazione)	6	15,0%
Calo di lavoro	6	15,0%
Nuovi progetti	6	15,0%
Altro	1	2,5%
Lavoro aumentato	12	30,0%

*Tabella 17 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 5.3*

Successivamente è stata riproposta la domanda “*Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo?*” e sono state identificate 3 categorie:

- 16 professionisti (40%) hanno riconosciuto un aumento del carico di lavoro (“*Siamo arrivati all’apice, io ora sto facendo con te questa intervista ma sto lavorando. Una domenica pomeriggio di emozione.*”, intervistato 34).
- Dal punto di vista quantitativo 9 lavoratori (2,5%) hanno invece segnalato un calo di lavoro (“*Sicuramente c’è stato un deciso peggioramento.*”, intervistato 7).
- Infine 7 soggetti (17,5%) non hanno rilevato variazioni quantitative (“*Quantitativa-mente sempre uguale, c’è il solito turnover di clienti.*”, intervistato 28).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
No	7	17,5%
Calo di carico lavorativo	9	22,5%
Aumento di carico lavorativo	16	40,0%

*Tabella 18 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 6.3*

Per domanda successiva, “*Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo?*” sono state individuate 2 categorie:

- 16 soggetti (40%) non hanno evidenziato modifiche dal punto di vista qualitativo (*“Diciamo che è andato, qualitativamente, forse mi sono anche un po’ abituata, ecco. Sono tutto sommato stanca ma rassegnata e serena, sono in attesa ma non più in attesa spasmodica, mi sono fatta un po’ una ragione.”*, intervistato 29).
- Altri 16 (40%) hanno rilevato modifiche dal punto di vista qualitativo (*“Bisogna mettere a disposizione del ragazzo tanta energia per motivarli. Per dargli la motivazione che loro fanno faticosa a trovare. Non tanto essere a scuola o no. Stanno male.”*, intervistato 4).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Sì	16	40,0%
No	16	40,0%

*Tabella 19 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 7.3*

A seguire è stata riproposta la domanda *“Dal punto di vista lavorativo, in quel periodo ha avvertito delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?”* In questo caso le categorie individuate sono state 5:

- 12 persone (30%) hanno evidenziato stanchezza sia per l’utilizzo di strumenti online, sia organizzativa (*“Non saprei rispondere, difficoltà no. Solo il fatto di essere sempre davanti al video. È stata una difficoltà perché io non amo la tecnologia. La uso per quello che mi serve. Però ho usato tanto l’online. Ho imparato ad apprezzare questa dimensione (come stiamo facendo ora io e te). È stata una difficoltà soprattutto all’inizio ed in seguito è stata una difficoltà, dovuta alla stanchezza fisica e mentale per quanto è stato intenso.”*, intervistato 25).
- 10 persone (2,5%) hanno affermato di non avere evidenziato in questo momento particolari difficoltà (*“No, nessuna fino a settembre 2021, so che continueremo così. Le multinazionali stanno già lavorato ad un progetto di smart working integrato e quindi sarà così anche per noi.”*, intervistato 1).
- 5 persone (5%) hanno manifestato la difficoltà di trovare clienti o avviare nuovi progetti (*“Sì, perché le sto provando un po’ tutte ma vedo che faccio fatica. Ultimamente mi è venuta l’idea nuova di rivolgermi anche alle aziende e sto mandando tante mail... anche questo è un tentativo per cercare di sopravvivere.”*, intervistato 21).

- Le risposte di 4 persone (10%) sono rientrate nella categoria “Altro” (“*No per quanto riguarda le argomentazioni che portano anzi lo trovo molto sfidante. Da un punto di vista economico sicuramente ne sto risentendo, le conseguenze sono evidenti. Magari qualcuno che seguivo ogni due settimane ha dilatato il tempo da un incontro all’altro perché economicamente non se lo può permettere e quindi anche per me comporta delle conseguenze. Quindi oltre ad avere un numero più ridotto di clienti ho percorsi che diventano più dilatati e anche qualitativamente diventano più sfilacciati. Se vedo l’evoluzione di una persona dopo un mese è diverso dal vederla dopo due settimane. Significa avere una prospettiva diversa. Stanno cambiando le cose anche da questo punto di vista.*”, intervistato 35).
- 3 soggetti (7,5%) hanno individuato la difficoltà nel considerare le difficoltà negli altri (“*[...] Ci sono variazioni a livello personale e sociale che hanno a che fare con il cambiamento. Così ho aperto questo gruppo che mi fa soffermare su questo argomento, che mi sembra centrale, mi porta a dialogare e a proporre eventuali iniziative. Le adesioni al gruppo crescono ma ho notato la poca voglia di comunicare. Quando si tratta di confrontarsi li trovo molto congelati.*”, intervistato 15).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Stanchezza online e organizzativa	12	30,0%
Nessuna	10	25,0%
Trovare clienti avviare progetti	5	12,5%
Difficoltà negli utenti	3	7,5%
Altro	4	10,0%

*Tabella 20 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 8.3*

La domanda “Sta percependo/sperimentando situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?” è stata divisa in 5 categorie:

- 18 persone (45%) hanno evidenziato situazioni di serena positività e opportunità (“*È stato un bel cambiamento per me perché l’associazione di Milano era diventata ormai come una seconda casa. È stato un dispiacere lasciarla, mi è dispiaciuto molto perché ho investito veramente anima, cuore, tutto ciò che potevo all’interno di quella associazione. Però penso di aver fatto comunque la scelta giusta, perché mi consente,*



*come dicevo prima, di coniugare i tempi familiari con quelli lavorativi. Lo studio si trova al numero 23 e la mia casa al numero 35 della stessa via, potrei scendere in ciabatte ed andare a lavorare. Per cui sono convinta della scelta che ho fatto, si tratta di abituarsi al nuovo territorio, appena sarà possibile, appena si allargheranno di più le maglie. Ora siamo in zona gialla, che è positivo, ma appena la situazione si ristabilirà un po', ho intenzione di pubblicizzare bene questa nuova associazione, e di farmi conoscere anche nel territorio, dovrò poi fare un lavoro di sistemazione di tutto questo. L'equipe che lavorava con me a Milano mi ha seguito qui a Novate per cui potranno anche loro dei servizi, dando continuità a quello che era l'impegno che si sono presi quando ero dall'altra parte. Abbiamo sistemato il sito internet, abbiamo messo a posto le pagine di pubblicazione Facebook piuttosto che vari social network. Per cui abbiamo fatto un lavoro anche di questo tipo. Ora si tratta appunto di farci conoscere un po' di più dal territorio, ma credo sarà possibile soltanto tra un po', perché adesso le persone sono ancora molto concentrate su questo problema. Per cui ci vorrà un po' di tempo.”, intervistato 34).*

- 12 persone (30%) stanno sperimentando stanchezza, rabbia e genericamente emozioni negative (*“C'è una grande stanchezza, la mancanza di socializzazione, adesso il tutto comincia a diventare pesante. Io sono una musicista e il fatto di non andare a sentire i concerti dal vivo mi pesa. Ho sentito un concerto in streaming e ho pianto tutto il tempo. È terribile sentire la musica in quel modo. In sala si sente la vibrazione tra musicista, direttore d'orchestra e pubblico. Io viaggiavo ogni due o tre mesi e non si può più, sono riuscita a novembre ad andare a Lisbona, appena in tempo.”*, intervistato 26).
- 5 persone (12,5%) non hanno rilevato situazioni particolari e nuove (*“Non mi viene in mente nulla da rilevare.”*, intervistato 30).
- 5 professionisti (12,5%) riconoscono incertezza e insicurezza per la situazione non chiara (*“Sto cercando di capire, di rimanere informata su quello che sta succedendo ma con difficoltà. Siamo in una fase storica in cui dovremmo avere tantissime informazioni e io percepisco invece tanta disinformazione nel senso di difficoltà a capire cosa è vero. Troppe fonti ma non si capisce dove sta la verità. Questo mi dà insicurezza perché non ci sono fonti sicure, c'è la notizia che poi viene smentita”*, intervistato 6).

- Infine 5 persone (12,5%) hanno dato rilievo alla mancanza di relazioni (“Comincio ad annoiarmi un po’ del fatto che non si possa fare niente. A Natale per vedere i figli abbiamo dovuto fare il tampone, poi non ci si può avvicinare.”, intervistato 9).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Stanchezza demotivazione rabbia emozioni negative	12	30,0%
Positività opportunità	18	45,0%
Non ne vengono evidenziate	5	12,5%
Incertezza insicurezza	5	12,5%
Mancanza di relazioni	5	12,5%

*Tabella 21 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 9.3*

Infine l’ultima domanda della serie ripetuta è stata: “Considerando le difficoltà che sta sperimentando, cosa sta facendo per farvi fronte?” e se ne sono ricavate 6 categorie:

- In questo caso 14 soggetti (35%) hanno affermato di impegnarsi in progetti di lavoro, studio o formazione (“Io quello che ho fatto, che mi è servito tantissimo, è stato approfondire lo studio. Ho iniziato a fare questo percorso di mindfulness, online, mi ha dato nuovi strumenti, nuove visioni e poi, attraverso il libro, sto lavorando nel creare connessioni con mondi apparentemente più distanti dal mio. Sto costruendo un nuovo progetto, faccio parte di un’associazione ADP (Associazioni Direttori Personale) Lombardia e abbiamo costruito questo progetto bellissimo arte-management per far per portare arte all’interno dell’organizzazione come veicolo di crescita evolutiva e di auto formazione anche di competenze trasversali all’interno delle organizzazioni Lavorando su questi temi uno si nutre di cose nuove anche se sono gli stessi argomenti ma visti con una nuova visione. Nuova visione delle stesse cose.”, intervistato 23).
- 8 persone (20%) si sono occupate del proprio benessere mentale anche attraverso psicoterapia o mindfulness (“La meditazione, la lettura di alcuni libri di coaching e saggi di comunicazione. La meditazione è la più importante. Quando sento che sto perdendo il controllo devo ricentrarmi.”, intervistato 31).
- Invece 6 professionisti (15%) affermano di dare spazio ad azioni pratiche (“Quello che ti stavo dicendo, questa situazione di emergenza mi ha aiutato anche a vedere la

*qualità delle amicizie che avevo e che avrò perché nel frattempo sono entrati nuovi incontri nella mia vita. Mi ero accorta che una parte di me, il mio bambino interiore è ancora legato ad un'idea poetica, romantica molto infantile dell'amicizia. Incontro una persona e penso che inizierà un'amicizia, creerà una relazione... poi sono molto curiosa, mi piace la diversità. Quindi questo è stato per me faticoso e doloroso, stare nel qui e ora senza contatti. Ho scelto di fare un mese di detox da WhatsApp ed è stato molto utile per evitare che diventasse una dipendenza. Ho cercato di limitare la fonte digitale e scegliere di leggere i libri. Tra l'altro mi hanno chiuso pure le biblioteche, altra cosa gravissima per me, quindi ho investito diversi euro per acquistare dei libri perché per me era inconcepibile non averne, quindi l'acquisto online è stato una strategia per continuare la mia passione della lettura.”, intervistato 18).*

- Altre 6 persone (15%) dicono di dare spazio alle relazioni sociali (*“Magari faccio un pochino più di telefonate, mi piacerebbe però vedere la mia famiglia e le mie amiche su zoom. Qualche volta lo faccio, ma poco.”*, intervistato 9).
- 4 professionisti (10%) affermano di impiegare strategie utili per l'accettazione (*“C'è un atteggiamento di accettazione anche se stamattina quando ho visto il mio orario che fa veramente schifo mi è preso un po' male. Poi dici pazienza, per adesso è così, magari riesci a cambiarlo... domani vediamo.”*, intervistato 4).
- Infine 2 risposte (5%) rientrano nella categoria “Altro” (*“Per il momento uso una strategia elusiva sui miei problemi, anche con la mia terapeuta condivido che ho un problema che non si può dire, accettare che c'è una sfera che non si può sviluppare, per mancanza di psicoeducazione. Io ci ho provato a spiegare.”*, intervistato 13).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Fare progetti di lavoro, studio, formazione	14	35,0%
Cura di sé, psicoterapia, mindfulness	8	20,0%
Accettazione	4	10,0%
Strategie per contatti sociali	6	15,0%
Stare sulle azioni pratiche	6	15,0%
Altro	2	5,0%

*Tabella 22 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 10.3*

Con l'ultima domanda presentata si è concluso il ciclo di domande sul vissuto dei partecipanti durante le fasi della pandemia e si è proseguito con la seguente: *“Nel complesso, ci sono delle azioni/attività che il suo contesto di lavoro/azienda/ente ha attuato e che la stanno aiutando? Se sì, quali? Perché la stanno aiutando?”* per la quale sono state definite 5 categorie:

- 15 soggetti (37,5%) hanno affermato di aver ricevuto un supporto di tipo formativo o informativo (*“Come libera professionista, sono iscritta all’Assocounsling e devo dire (questa è la mia percezione o forse io ho più tempo per poter mi dedicare) la mia impressione è che abbiano intensificato, anche grazie alla tecnologia, i momenti di confronto. Questo per me è utilissimo. Io poi seguo una supervisione con un gruppo, con una comunità di pratiche di counseling organizzativo e quello per me è sempre una boccata di ossigeno perché è un gruppo generoso, trasparente e riesce sempre a darmi una grande carica. [...]”*, intervistato 22).
- Invece 11 intervistati (27,5%) hanno affermato di non avere ricevuto nessun tipo di supporto (*“No l’ospedale non ha fatto proprio nulla, se non continuare il lavoro.”*, intervistato 28).
- 9 soggetti (22,5%) hanno riconosciuto di avere avuto dei supporti informali (*“Non faccio molto conto sulla mia associazione di appartenenza ed essendo libera professionista non ho altri ambiti di riferimento. Però ho un gruppo che abbiamo costituito già un anno fa. Siamo 4 colleghe, abbiamo trovato una dimensione molto amicale e quindi ci stiamo confrontando in maniera molto autentica e mi serve. Avevo messo a*

- fuoco che dovevo investire un po' di più nelle relazioni, cosa che ho fatto poco negli ultimi anni.*”, intervistato 31).
- Altri 3 soggetti (7,5%) hanno evidenziato un supporto di tipo psicologico (“[...] *Da un punto di vista umano, noi in primis abbiamo dovuto cominciare a fare i nostri corsi virtualmente, c'è stato un grande lavoro, dal momento che io mi occupo di formazione, insieme al mio team, abbiamo lavorato tanto per cercare di mantenere le cose più normali possibili, anche se a distanza. Questo sforzo è stato molto apprezzato e abbiamo contribuito un po' al cambiamento della azienda. Poi ci sono state alcune azioni, alcune attività carine che la nostra azienda ha avviato con un piano welfare. Ci hanno mandato delle email dicendoci che mettevano a disposizione una nutrizionista perché stando in lockdown c'è stato il problema che la gente mangiava di più e male. Poi noi abbiamo un programma interno di welfare che si occupa delle palestre: tu scarichi questa app e a seconda dei corsi del giorno puoi scegliere di andare nella palestra più vicina a fare il corso che ti piace. Anche se non sei iscritto a quella palestra lì, l'abbonamento aziendale ti permette di fare quel corso se ti piace. Lo stesso tipo di organizzazione di società che gestisce questa app ha fatto dei programmi online. Potevi fare yoga, aerobica in casa (quando non si poteva uscire). Io non ho usufruito molto. Ora vogliono proporre lo psicologo perché alcuni colleghi e dipendenti hanno cominciato a manifestare la necessità di avere uno psicologo a disposizione perché stanno faticando molto a livello psicologico, quindi i colleghi che si occupano del welfare stanno lavorando anche da questo punto di vista. Delle azioni sono state intraprese.*”, intervistato 34).
  - Infine le risposte di 2 persone (5%) sono state inserite nella categoria “Altro” (“*La comunità di pratiche è sempre utilissima perché tutte le volte mi ricentra, mi dà la possibilità di pensare al lavoro del counseling organizzativo come possibilità concreta. Dovendo fare fronte ai progetti pratici della libreria e dell'officina, mi rendo conto che se non visualizzo i progetti non riesco a dargli un seguito e il gruppo mi aiuta. Per quanto riguarda le librerie c'è stato un bell'aiuto dello stato che pare che si sia sentito in colpa per avere chiuso le librerie per cui in autunno ha fatto questo bando per le biblioteche che dovevano acquistare i libri dalle librerie. È stata un'iniziativa straordinaria, ma molto intelligente.*”, intervistato 27).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Nessuna	11	27,5%
Supporto formativo/informativo	15	37,5%
Sostegno informale	9	22,5%
Supporto psicologico	3	7,5%
Altro	2	5,0%

*Tabella 23 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 11*

Per comprendere la domanda 12 *“Ci sono delle azioni/attività che il suo contesto di lavoro/azienda/ente dovrebbe attuare per aiutarla maggiormente?”* sono state individuate 5 categorie:

- 11 soggetti (27,5%) hanno affermato di non avere aspettative in merito a questo argomento (*“Mah, guarda, da quando sono uscita dalla logica del lavoro dipendente, cerco sempre prima di tutto le mie soluzioni, non mi aspetto che gli altri mi diano soluzioni, non mi aspettavo niente e quello che mi serviva me lo sono procurato in qualche modo. Non sto in contesti in cui posso pensare che qualcuno mi risolve i problemi.”*, intervistato 23).
- Invece 7 persone (17,5%) hanno affermato che si sarebbero aspettati più sostegno dalla propria categoria professionale di riferimento (*“Non ho visto così presente l’Associazione di categoria nell’accompagnare il counselor in questo periodo. Sarebbe stato interessante creare una serie di occasioni di riflessioni. Sto pensando anche alle riflessioni che mi stai proponendo tu. Serve a comprendere il tempo che stiamo vivendo.”*, intervistato 30).
- 5 persone (12,5%) hanno valutato che il periodo della pandemia avrebbe potuto essere l’occasione per il riconoscimento del counseling (*“Il counseling a scuola ho cercato di portarlo sotto più forme. Ho fatto anche dei corsi di aggiornamento con proposte di counseling, molto difficile e l’ho fatto appena fuori Milano. All’interno della scuola noi abbiamo uno sportello di psicologia. Però è molto difficile convivere perché non c’è quel riconoscimento. C’è stata a fine anno la psicologa che ci ha chiesto di vederla, è stato interessante però poi è finita lì, non c’è stata una continuità. Non c’è stato un*

- progetto di affiancamento. Cosa che secondo me invece sarebbe stato interessantissimo. Avrebbe potuto veramente essere un valore aggiunto.*”, intervistato 8).
- Altre 5 persone (12,5%) vorrebbero più supporto nel proprio ambito professionale (*“Io fino a dicembre ho fatto le lezioni usando il mio PC. Chiaramente sapendo che si continuava ad insegnare da casa ho chiesto al responsabile della scuola se, dato che io ho un contratto con la scuola, mi voleva supportare economicamente per l’acquisto di un PC più performante e soprattutto più adatto a tutte le piattaforme che uso. Lui mi ha risposto girandoci un po’ attorno e concludendo educatamente che questa cosa non era prevista. Anche se ho dovuto investire il mio denaro l’ho fatto comprando un desktop e un PC performante e sono felicissima perché il video è grande, i miei occhi si stancano meno. Per altre persone potrebbe essere una cosa molto negativa che il proprio datore di lavoro non l’abbia supportata economicamente. Ma io non mi sono demoralizzata, io sono felice perché lavoro meglio.*”, intervistato 14).
  - Infine 2 risposte (5%) sono state inserite nella categoria “Altro” (*“Sicuramente è un problema culturale. Il mio desiderio è che alle 7 i PC si sconnettono, non c’è più possibilità alcuna di lavorare, una cosa del genere, che si spengono tutti i computer, ma non penso si possa fare. Sicuramente non abbiamo lavorato tanto da questo punto di vista.*”, intervistato 34).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Non ho aspettative/non ci ho pensato	11	27,5%
Occasione per un riconoscimento del counseling	5	12,5%
Più supporto dalle associazioni di categoria	7	17,5%
Altro	2	5,0%
Più supporto nel proprio ambito professionale	5	12,5%

*Tabella 24 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 12*

In seguito è stata presentata l’ulteriore domanda: *“Ci sono delle azioni/attività che lei sta attuando per aiutare altre persone? Se sì, quali?”* considerando 5 categorie:

- Sono stati 17 gli intervistati (42,5%) che hanno affermato di avere aiutato altre persone facendo compagnia o commissioni (*“L’ascolto al telefono quando posso. Come aiuti abbiamo mandato somme di denaro per chi improvvisamente è rimasto senza cibo,*

- perché l'idea che di colpo alcune persone non potessero lavorare e quindi mangiare mi faceva tristezza.*”, intervistato 32).
- 14 persone (35%) hanno affermato di essersi impegnate in progetti o azioni di volontariato (*“È nata questa associazione, si chiama Amleta è una Aps e vuole combattere tutte le discriminazioni di genere. Una parte importante è legata agli abusi e ha raccolto tantissime segnalazioni che abbiamo poi girato agli avvocati che se ne occupano dal punto di vista legale e noi ci costituiamo parte di genere. Si pensa che dove c'è cultura certe cose non ci siano. Invece ci sono, soltanto che vengono minimizzate. Sicuramente da questo punto di vista è nata una cosa che sta esplodendo a livello di rete e dialoga con il ministero e sta diventando una realtà particolarmente forte. È nata con l'idea di dire... benissimo siamo bloccati in casa vediamo di fare qualcosa. Sono aiuti concreti per fare sì che certe cose non accadano. Io sono attivista è in quanto tale mi spendo per la comunità.*”, intervistato 12).
  - 14 counselor (35%) hanno partecipato a sportelli di ascolto (*“[...]. Ho fatto sportelli di ascolto online o incontri gratuiti su argomenti vari. Offrendo comunque il lavoro di counseling.*”, intervistato 1).
  - 6 professionisti (15%) hanno affermato di non avere svolto nessuna attività di aiuto (*“Non nello specifico, no.*”, intervistato 32).
  - 1 intervistato (2,5%) è stato inserito nella categoria “Altro” (*“Quello che ho già detto, essere a disposizione della mia scuola.*”, intervistato 5).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Sportelli di ascolto	14	35,0%
Commissioni/compagnia ad altri	17	42,5%
Volontariato in associazioni/progetti	14	35,0%
No	6	15,0%
Altro	1	2,5%

*Tabella 25 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 13*



Le risposte raccolte nella domanda successiva *“A differenza di ciò che pensava qualche mese fa, oggi cosa pensa del futuro?”* sono state suddivise in 5 categorie:

- 18 persone (45%) hanno manifestato un atteggiamento fiducioso nei confronti del futuro (*“Penso che la pandemia in qualche modo dovrebbe dare un segnale all’umanità, non credo che le cose cambieranno tanto e subito, ma sicuramente molte coscienze sono state colpite dalla situazione e qualche piccolo cambiamento lo abbiamo anche visto tra le persone che ci circondano, persone che erano molto più votate al lavoro e si sono accorte che si possono tenere ritmi diversi. Piccole cose che sono segnali di cambiamento.”*, intervistato 19).
- Al contrario della categoria precedente 14 soggetti (35%) hanno manifestato un atteggiamento pessimista e preoccupato (*“È una bella domanda. Penso che questo periodo abbia comportato dei cambiamenti profondi nelle persone, per cui ci sarà più difficoltà, più individualismo, più attenzione all’altro. Credo che ci scontreremo con questo. Dall’altro lato penso che ci sia stato un cambiamento economico importante, molti posti abbiano chiuso, molti stanno chiudendo, che ci siano delle difficoltà anche da questo punto di vista, che ci saranno delle difficoltà. Oltre poi al numero di morti, che ha portato le persone ovviamente a scontrarsi con dei lutti che non pensavano ci sarebbero stati.”*, intervistato 33).
- 10 persone (25%) hanno affermato di non riuscire ad immaginare il futuro e di non porsi nemmeno la domanda (*“Non so cosa pensare. Mi sono fatta un’idea a livello sociale e personale di quelle che possono essere le conseguenze di tutto questo. Non mi sono posta questa domanda e adesso che me la fai non so cosa pensare. Non so se il fatto di non saperlo può influire anche sul mio stare di adesso. Al momento non mi viene una risposta.”*, intervistato 10).
- 9 intervistati (22,5%) hanno ipotizzato nuove soluzioni (*“Io penso che ci sarà sempre più bisogno di professionisti nel campo della relazione di aiuto visto questa emergenza, che ce l’ha proprio mostrato nella maniera più realistica possibile, soprattutto per quello che riguarda l’elevarsi e il crescere delle coscienze.”*, intervistato 17).
- Infine 5 intervistati (12,5%) hanno manifestato incertezza (*“Potrei darti una risposta sintetica, mi aspetto il peggio ma spero per il meglio, non mi sento di dover essere ottimista per forza. Io mi sento una persona positiva, me lo sono guadagnata questo essere positiva, quindi ci tengo. Nel senso che ho fiducia nella vita, la voglio avere.”*

*Sicuramente ora ci sono degli eventi che non mi fanno stare molto tranquilla. Però in qualche modo so che andrà, non che andrà bene... che andrà.*”, intervistato 25).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Non riesco a immaginare come sarà/non mi pongo la domanda	10	25,0%
Atteggiamento fiducioso	18	45,0%
Atteggiamento pessimista/preoccupato	14	35,0%
Incertezza	5	12,5%
Ipotesi di nuove soluzioni	9	22,5%

*Tabella 26 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 14*

La domanda successiva *“Quali sono le sue speranze per il futuro?”* è stata divisa in 6 categorie:

- 15 persone (37,5%) hanno parlato di speranze legate alle prospettive lavorative (*“La prima cosa a cui penso è una ripresa. Conosco tante persone che veramente sono messe male. Amici che hanno attività che non funzionano. Quello che mi auguro è proprio una ripresa del lavoro. Quello che spero tanto anche per me è questo.”*, intervistato 21).
- Altri 14 soggetti (35%) hanno invece parlato di evoluzione delle coscienze e rispetto ambientale (*“Che finalmente la natura sia considerata veramente sacra, quindi interrompere le ricerche in Antartico piuttosto che lo sfruttamento dei giacimenti. Che la gente abbia un’educazione etica di rispetto per l’ambiente già dall’asilo. Che ci sia un cambio culturale. Che ci sia un risveglio umanistico esistenziale. Rispecchia anche quello che voglio portare io nelle aziende, riportare un’umanità che non c’è più. Spero che ci sia un risveglio delle coscienze.”*, intervistato 18).
- Invece 10 professionisti (25%) hanno espresso il loro pensiero relativamente alla ripresa di una buona socialità e quindi libertà di movimento (*“Io spero che si trovi una cura per questo coronavirus come e che si lasci liberi di lavorare di fare proprio parte quelli che lavorano. Sogno che si riaprano le frontiere che si possa viaggiare di nuovo, che ci si possa abbracciare perché penso che una delle cose più orrende di questo coronavirus è la mancanza dell’abbraccio.”*, intervistato 7).

- 7 intervistati (17,5%) hanno esposto un pensiero rivolto allo sviluppo scientifico e tecnologico che agevola la vita (*“Penso che il lavoro da casa sia una bella soluzione, spero che continuerà dove sarà possibile. Prima di questo periodo Milano era tanto caotica, tanta gente in giro e questa densità stava diventando un po’ problematica, si percepiva un po’ di disagio. Quindi i lavori che si possono fare da casa potrebbero continuare. Spero che anche chi ha difficoltà lavorative possa trovare un ricollocamento. Spero che la sanità funzioni meglio, sia più efficiente, soprattutto nell’assistenza a casa. Spero in una riorganizzazione della sanità.”*, intervistato 6).
- Invece 4 persone (10%) hanno espresso la speranza di un superamento della situazione pandemica (*“Io spero che questa estate saremo concretamente in una fase di soluzione grazie al numero di persone che sono state contagiate o vaccinate e quindi ci sia minore spazio di diffusione per il virus e maggiore sicurezza per gli altri. Io sono una incosciente mi sento sempre sicura e invece mi preoccupa per gli altri.”*, intervistato 36).
- Infine 4 risposte (10%) sono state inserite nella categoria “Altro” (*“Le mie speranze sono che non si dimentichi troppo presto quello che abbiamo passato, tutti quanti, pur in una grandissima sofferenza, io ne ho avuta una molto forte, però abbiamo avuto la possibilità di scoprire delle nuove risorse e quindi quello che dico è non dimentichiamoci che siamo tutti mortali ma con questa mortalità possiamo fare i conti e dare potere alla vulnerabilità in un altro modo”*, intervistato 23).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Speranza legata a prospettive lavorative	15	37,5%
Ripresa di una buona socialità/libertà di movimento	10	25,0%
Evoluzione delle coscienze e rispetto ambientale	14	35,0%
Superare la situazione pandemica	4	10,0%
Sviluppo scientifico e tecnologico che agevola la vita	7	17,5%
Altro	4	10,0%

*Tabella 27 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 15*

La domanda successiva, penultima dell'intervista proposta è stata la seguente "Come sa, oggi si parla spesso di Sviluppo sostenibile... lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, una crescita, uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?" e le risposte sono state suddivise in 5 categorie:

- 23 persone (57,5%) hanno posto l'accento sul benessere delle persone (*"Credo che in questo periodo stiamo facendo i conti con una mancanza in realtà di risorse. Uno sviluppo sostenibile è uno sviluppo che invece deve fare obbligatoriamente i conti con queste risorse, per cui la vedo dura, insomma, penso che sia molto difficile. Uno sviluppo è sostenibile quanto tiene in conto tutte le caratteristiche del welfare, cioè deve tenere conto del livello sociale, di quello economico, di quello sanitario, deve tenere conto di tutto. Mi viene in mente la definizione dell'OMS rispetto alla malattia, che lo stare bene non è solamente una assenza di malattia, ma è un benessere diffuso su più livelli. La stessa cosa la penso rispetto ad uno sviluppo sostenibile, l'impatto deve esserci su più livelli, e deve tenere conto di diverse condizioni che in questo momento, secondo me, non vengono affrontate in modo giusto."*, intervistato 33).
- 22 persone (55%) hanno posto l'attenzione all'ambiente per poter mantenere le risorse (*"Io credo che è necessario, ma credo che sarà obbligo ridimensionare la nostra vita. Tante cose non necessarie andranno messe da parte, quindi si arriva a cose più essenziali, più importanti. È uno sviluppo sostenibile quando riesce a sostenere tutti nella progressione della loro vita. Tutti intendo tutti: persone, ma anche animali, piante e tutto il pianeta, che si continua a rovinare. Se si pensa soltanto al proprio guadagno personale o nazionale non si va da nessuna parte."*, intervistato 20).
- 11 soggetti (27,5%) hanno parlato di consumismo eccessivo e quindi attenzione allo spreco (*"Parlo di me personalmente. Con questo trasloco mi sono resa conto che io ho davvero tanta roba che non uso, che mi è capitata per carità, mi è stata regalata, l'ho ereditata in qualche modo. Tutta roba che ho raccolto. Però se l'avessi dovuta comperare tutta avrei davvero sprecato le risorse del pianeta. Quindi per me pensare al riciclo e pensare quello che mi basta è un compito fondamentale. Quello che mi è sufficiente è quello che mi è davvero sufficiente. Non è che mi serve la Ferrari, mi serve una cosa che faccia quella funzione. Quando la funzione viene assolta da quell'oggetto basta, devo poter essere contenta di quell'oggetto. La pretesa di avere i vestiti nuovi ogni inverno non esiste. Se una cosa serve bene, se la compra. Se non gli*

serve sarebbe anche opportuno che le persone se ne rendessero conto e che si accontentassero. Una certa frugalità. Stiamo tutti super bene. ho una casa calda e basta così. non è che devono esserci 28 gradi poi sto con le finestre aperte. Il quanto basta. Ho mangiato a pranzo, non ho fame e quindi non mangio più.”, intervistato 4).

- Mentre altri 11 intervistati (27,5%) hanno evidenziato che è importante che ogni individuo faccia la propria parte (“Uno sviluppo è sostenibile quando da dei risultati concreti e tangibili nella qualità di vita delle persone. Io penso che faccio la mia parte. Vado a fare la spesa e cerco di scegliere il prodotto che ha un packaging di un certo tipo. Porto l’attenzione a tutto ciò che mi fa individuare che sto andando in una direzione di sostenibilità. Per cui la sostenibilità è legata alle mie scelte. Non la vedo come una cosa fuori di me ma come una cosa quotidiana a cui io tutti i giorni aderisco.”, intervistato 40).
- Ed infine 2 risposte (5%) sono rientrate nella categoria “Altro” (“Trovo che a volte se ne parli con superficialità. Mi sorprende che ci sono aziende che si stanno rendendo sempre più disponibili ad accogliere tra i propri valori anche quello dello sviluppo sostenibile. Non sono completamente sfiduciata, vedo che è un processo non veloce ed è molto diseguale. Dove ci sono le risorse per cui questo tipo di sviluppo sarebbe possibile magari non viene fatto, dove c’è più povertà è un obiettivo più ambizioso perché prevalgono altri problemi. I paesi trainanti che dovrebbero essere più attenti a questo tema, in questo momento non stanno dando prova di capacità attuativa perché le leggi ci sono ma non vengono attuate. Il problema è come implementare quello che viene immaginato.”, intervistato 3).

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Attenzione all’ambiente/mantenimento delle risorse	22	55,0%
Attenzione al benessere delle persone	23	57,5%
Attenzione allo spreco/consumismo eccessivo	11	27,5%
Fare la propria parte	11	27,5%
Altro	2	5,0%

Tabella 28 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 16

Le risposte all'ultima domanda *“Considerando tutto ciò che sta accadendo nel mondo, se dovesse spiegare con le sue parole cos'è la globalizzazione, cosa direbbe?”* sono state suddivise in 5 categorie:

- 23 persone (57,5%) hanno parlato di interconnessione e collegamento (*“La globalizzazione è rappresentata molto bene dall'online, dalla possibilità di essere qui in Toscana e nello stesso tempo essere in America, fare un corso di formazione con un formatore in America, che sta succedendo in questo momento. C'è una grande possibilità di movimento, di idee e di merci, e quindi si potrebbe essere un intelligente brainstorming mondiale.”*, intervistato 20).
- 15 intervistati (37,5%) hanno dato una connotazione negativa al fenomeno (*“La globalizzazione è un danno tremendo che si sono inventati gli occidentali. Gli occidentali si sono inventati il colonialismo che è l'inizio della globalizzazione. È un altro sistema per colonizzare da parte dei bianchi tutto quello che non è occidentale, dalla cucina alle lingue, alle religioni. Uniformare tutto per renderlo tutto modificabile, manipolabile, controllabile e sorvegliabile.”*, intervistato 18).
- 13 persone (32,5%) si sono espresse dando una connotazione positiva al fenomeno (*“Tempo fa avrei detto tante brutte cose sulla globalizzazione, ho fatto tante battaglie, oggi cerco di guardarla con occhi più realistici e vedere le possibilità che sono intrinseche ad un avvicinamento. Stare nella globalizzazione ma in maniera positiva secondo me è possibile, ha creato delle opportunità che prima non esistevano e io lavoro, anche nel mondo delle migrazioni e mi fa sempre un po' sorridere quando incontro ragazzi che vengono dall'altra parte del mondo, o meglio che stanno cercando di arrivare dall'altra parte del mondo, e vedere non solo quanto, dal punto di vista umano siano poi simili ai ragazzi europei/occidentali ma a quanto la globalizzazione gli abbia avvicinati in tanti e altri aspetti che prima erano probabilmente molto più distanti negli atteggiamenti, nel look, (la cosa che mi fa sorridere di più è il tagli di capelli). Sono identici, nonostante provengano da culture estremamente diverse, per cui sì, che ci piaccia o meno, ci viviamo, siamo immersi nella globalizzazione e quindi possiamo solo che trarne quanto di più positivo possibile.”*, intervistato 22).
- 9 persone (22,5%) affermano di considerare la globalizzazione come sinonimo di uniformità e appiattimento (*“È purtroppo uniformità, è il contrario di quello che è l'essere umano. Ogni singolo individuo ha le sue caratteristiche, la sua creatività, il suo*

- modo di esprimersi e la globalizzazione castra tutto questo. Vestiamo tutti uguali, abbiamo tutti le case arredate con Ikea, compriamo le cose che mettono sul mercato, non possiamo scegliere perché trovare qualcosa di diverso è difficile. E molti si trovano bene in queste condizioni, chi è legato ad una coscienza di massa è ben contento di vivere in una situazione del genere. La globalizzazione è uniformità.”, intervistato 19).*
- Infine, le risposte di 5 soggetti (12,5%) sono state inserite nella categoria “Altro” (“*Io mi sento in un unico campo di energia. L’etimologia della globalizzazione non c’entra niente con questo discorso. Io sento di essere in un campo di energia ed è ovvio che la comunicazione è in questo campo, ma in questo momento la comunicazione è confusa. Io faccio la mia parte, lancio in questo sistema quello che sento buono e giusto. Ognuno deve fare la sua parte e quello che c’è nel mondo è fatto di tanti colori. La globalizzazione è la realtà in cui siamo immersi ed è fatta di tante cose, la sento punto e basta.”, intervistato 40).*

<b>Domanda</b>	<b>Frequenza</b>	<b>Percentuale</b>
Uniformare appiattare	9	22,5%
Collegamento/interconnessione	23	57,5%
Connotazione positiva	13	32,5%
Connotazione negativa	15	37,5%
Altro	5	12,5%

*Tabella 29 – Frequenze e percentuali calcolate rispetto al numero di soggetti intervistati relative alle risposte alla domanda 17*

### **3.5. Discussione dei risultati**

Il lavoro di ricerca si è proposto di dare voce ad un gruppo di counselor professionisti rispetto ai cambiamenti lavorativi avvenuti durante il periodo della pandemia e quali strategie e punti di forza abbiano saputo valorizzare loro stessi nei propri confronti. Per farlo sono state condotte sia un’analisi quantitativa sia una qualitativa.

Per quanto riguarda l’analisi quantitativa ci si attendeva che ci fossero differenze significative tra counselor con alta e bassa career adaptability nelle variabili considerate, in particolare: la percezione di discriminazione nei contesti lavorativi, il supporto lavorativo percepito, la soddisfazione per la propria vita professionale e non, la tendenza ad aderire

ad una economia neoliberale piuttosto che etico-sociale, la capacità di progettare nell'incertezza, la tendenza ad avere pensieri cosmopoliti, la tendenza a considerare gli obiettivi dell'agenda 2030 nelle proprie scelte formative professionali, le life skills (di supporto, collaborative e la capacità di agire in modo sostenibile), la riflessività sia di tipo individuale che sociale, la speranza (individuale e sociale), la curiosità (cognitiva e sociale) e la propensione ad attivarsi verso forme di ingiustizia e discriminazioni.

Si sono evidenziate differenze significative tra alta e bassa career adaptability nelle seguenti variabili: tendenza a fornire supporti e a collaborare con gli altri; tendenza alla riflessività individuale e sociale; tendenza alla speranza individuale, quindi un orientamento positivo verso gli obiettivi personali; propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione. Nello specifico, i counselor con un'alta career adaptability hanno mostrato maggiori propensioni per queste variabili.

Per quanto riguarda la tendenza a fornire supporti e collaborare con gli altri, questi risultati sono in linea con quelli di altri che mostrano una correlazione tra la career adaptability e la capacità di collaborare in modo efficace con i colleghi per riuscire a soddisfare le esigenze dei clienti (Aronoff, Stollak, Woike, 1994).

In merito alla riflessività individuale e sociale, anche nella letteratura si evidenzia un'associazione tra alta career adaptability e riflessività. Infatti Di Maggio et al. (2021) hanno rilevato in una ricerca, che adolescenti con elevati livelli di career adaptability sono più capaci di concettualizzare le possibilità di scenari futuri e a seguito di questo dimostrano maggior impegno e responsabilità per le loro scelte professionali. Anche altri studi hanno confermato che adolescenti in grado di sviluppare la capacità di riflettere proiettandosi nelle possibilità future sviluppano una maggiore capacità di adattamento professionale più avanti nella vita (Masten, Tellegen, 2012).

L'associazione tra un'alta career adaptability e maggiori livelli di speranza individuale concorda con l'evidenza di una correlazione tra career adaptability e alcune dimensioni rilevanti per la costruzione professionale tra cui la speranza, l'ottimismo, l'orientamento futuro e la soddisfazione di vita (Di Maggio et al., 2016), mentre l'associazione tra alta career adaptability e una maggiore propensione a provare emozioni speranzose e di indignazione è da considerarsi in linea con la letteratura che ha dimostrato come gli individui con alti livelli di career adaptability dimostrano di svolgere azioni in favore dell'ambiente e dell'inclusione, confermando che la fiducia consente di intraprendere e portare a termine



azioni importanti per sé, ma anche per la collettività soprattutto quando si ritiene di trovarsi di fronte a forme di ingiustizia o discriminazione (Nota, Soresi, 2020).

Non si sono invece evidenziate differenze significative tra alta e bassa career adaptability nelle seguenti variabili: la percezione di discriminazione e di supporto avuto nel proprio contesto lavorativo, la qualità della vita, la tendenza ad aderire ad una visione sociale piuttosto che neoliberale dell'economia, l'abilità di progettare nell'incertezza, la tendenza al cosmopolitismo, l'orientamento al futuro in merito ai temi riportati nell'Agenda 2030 e la tendenza alla curiosità verso sé stessi.

Sebbene Anderson et al. (2016) abbiano evidenziato una correlazione tra career adaptability e questioni sociali come il rispetto dei diritti umani e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione, nel presente studio non si è evidenziata una differenza significativa tra la career adaptability e la percezione di discriminazione nel proprio contesto lavorativo e anche in riferimento al supporto lavorativo percepito. Tuttavia è emersa una correlazione significativa tra la dimensione della fiducia della career adaptability e la percezione di supporti al lavoro; pertanto, sono necessari ulteriori approfondimenti per comprendere la natura della relazione presente tra questa propensione e la percezione di supporto al lavoro.

Relativamente alla qualità della vita, in letteratura numerosi studi indicano che le persone caratterizzate da elevati livelli di career adaptability presentano maggiore responsabilità per le scelte professionali e sono più soddisfatte della loro qualità di vita (Fiori, Bollmann, Rossier, 2015; Di Maggio et al., 2020). Anche Ng et al. (2020) hanno indagato la relazione tra career adaptability, soddisfazione lavorativa e soddisfazione per la propria vita, riscontrando che la soddisfazione lavorativa è una variabile importante nella relazione tra career adaptability e soddisfazione per la propria vita.

In merito alla variabile progettare nell'incertezza, in letteratura, diversi studi hanno evidenziato che le persone caratterizzate da elevati livelli di career adaptability tendono ad avere una visione più ottimistica e positiva del futuro, a perseguire i propri obiettivi ed essere pronti ai cambiamenti, acquisendo nuove abilità e ampliando la propria rete sociale (Nota et al. 2014). Soresi, Nota e Ferrari (2012) hanno osservato che un buon livello di adattabilità tra gli adolescenti è correlato ad interessi più ampi e una minore percezione di ostacoli professionali. Anche Akkermans et al. (2018) concordano con queste conclusioni e affermano che un'alta career adaptability porta ad avere idee più precise circa i

propri desideri futuri e ad agire individuando percorsi che tengano in considerazione gli stessi.

Pur non essendo state rilevate relazioni significative con gli obiettivi dell'agenda 2030 nelle scelte formative e professionali dei counselor, dalla letteratura emerge che le persone con alti livelli di career adaptability sono maggiormente influenzati dal costrutto di sviluppo sostenibile e lo tengono presente per le proprie scelte formative e professionali. Questo è coerente con la propensione a controllare il proprio futuro professionale, ampliare gli interessi e le opportunità lavorative (Nota, Soresi, 2015).

Infine anche relativamente alla capacità di guardarsi attorno, di raccogliere e analizzare le informazioni e di conoscere il punto di vista degli altri attraverso un atteggiamento curioso ed esplorativo, nella letteratura si rileva che una risorsa della career adaptability è proprio la curiosità, grazie alla quale le persone accrescono la conoscenza dell'ambiente circostante, stimolando un maggior realismo e una maggiore obiettività nelle scelte future (Nota, Soresi, 2015).

Si rileva che, per i risultati della ricerca che non concordano con quanto emerge dalla letteratura, sarebbe necessario procedere con ulteriori indagini considerata l'esiguità del campione.

Dal punto di vista qualitativo la ricerca si è proposta di dare voce ad un gruppo di counselor in merito ai cambiamenti di vita professionale e personale avvenuti durante il primo anno pandemico e quali deliberazioni o cambiamenti di prospettive hanno considerato per il proprio futuro attivando strategie e atteggiamenti di speranza per trasformare un periodo di inattività in opportunità per il proprio benessere e il proprio futuro professionale.

Le risposte relative alla prima fase dell'emergenza hanno evidenziato un'alta percentuale di professionisti che hanno completamente interrotto il proprio lavoro (40%), mentre altri dopo un'interruzione iniziale hanno utilizzato la modalità online (50%). A questo proposito uno studio ha rilevato che nel corso delle prime 12 settimane i terapeuti hanno saputo adattarsi alla nuova modalità diminuendo l'iniziale insicurezza provata e sviluppando addirittura in seguito una crescita professionale (APA-PsycInfo Database Record, 2022). In questa fase si è evidenziata un'alta percentuale di intervistati che hanno manifestato sicuramente preoccupazione per le chiusure (40%) o per la situazione sanitaria (9%) ma molti di loro hanno raccontato di avere provato uno stato di benessere nel vivere questa nuova situazione (40%). A questo proposito si rileva che in letteratura sono stati riportati studi

che evidenziano una percezione positiva riguardo all'esperienza del lockdown come possibilità di trovare un nuovo senso alla vita, dimostrando che quando si incontrano situazioni che rappresentano eventi globali, gli individui tendono ad avviare un processo di creazione di significato, attraverso il quale provano a ristabilire un senso del mondo come significativo e la propria vita come utile; questo processo, quando ha successo, porta a un migliore adattamento all'evento stressante (Park, 2010).

Già fin da questa prima fase i counselor intervistati hanno dichiarato di avere attivato diverse strategie per fare fronte alle difficoltà della situazione. In gran parte sono state strategie di impegno pratico e organizzativo (45%), ma una buona parte si è preoccupata del proprio benessere interiore (25%) oltre che dell'attivarsi per restare in contatto con parenti e amici (27,5%). Come chiarito dalla letteratura, l'attivazione di queste strategie è sicuramente una modalità funzionale per preservare se stessi anche dal punto di vista professionale, in quanto è risultato importante da parte dei professionisti proteggere la propria salute mentale e rafforzare il proprio benessere (Gleeson, 2020), mitigando in questo modo gli effetti del proprio stress per poter affrontare al meglio le preoccupazioni relative alla pandemia dei loro clienti. I counselor professionisti che si occupano degli stati psicologici dei clienti devono sviluppare la capacità di mantenere confini sani e impegnarsi in regolari pratiche di cura di sé per essere efficaci (Stebnicki, 2017; Thomas, Morris, 2017).

Nella seconda fase caratterizzata da un allentamento delle chiusure, c'è stata una ripresa delle attività professionali e una ripresa della vita sociale, anche se alcuni hanno evidenziato che il periodo estivo è già normalmente rallentato dal punto di vista lavorativo (15%). Considerando le strategie utilizzate dai counselor in questa fase per fare fronte alle difficoltà, si evidenziano attività relative al benessere e al recupero della socialità (30%) e questo è confermato anche da studi pubblicati dove si afferma che durante i periodi di crisi nazionale, i consulenti professionisti sono incoraggiati a occuparsi delle loro relazioni interpersonali, comprese quelle con i partner, gli amici e la famiglia, così come sono incoraggiati a promuovere la consapevolezza di sé facendo riferimento anche alle supervisioni con colleghi per condividere le proprie esperienze (Litam, Ausloos, Harrihand, 2021). Altre strategie hanno riguardato attività di progettazione per il proprio futuro professionale. In merito a quest'ultimo pensiero va evidenziato che in questa fase un

buon numero di intervistati (25%) ha affermato di essere impegnato in azioni di programmazione di nuovi percorsi o progetti professionali.

Nella terza fase caratterizzata ancora dalle chiusure per l'aggravamento della situazione pandemica si è evidenziata una situazione di stanchezza (30%) sia per il protrarsi delle difficoltà organizzative che per l'utilizzo della modalità online. Anche in questa fase però i counselor hanno manifestato l'utilizzo di diverse strategie anche dedicando tempo allo studio e alla formazione per riorganizzare il proprio futuro professionale (35%). Questi risultati sono in linea con quanto riscontrato in letteratura ed in particolare (Nauman, Zheng, Ahmad, 2021) si rileva che le capacità che compongono la career adaptability possono tamponare gli effetti negativi che gli shock professionali hanno sulla soddisfazione professionale. Inoltre la progettazione di nuovi percorsi professionali è in linea con quanto Hirschi et al. (2020) evidenziano nella loro ricerca in merito a come le persone tendono sempre più spesso a prendere decisioni di carriera e pianificare tenendo in considerazione anche i ruoli non lavorativi e il valore che essi hanno.

In merito alla percezione dell'aiuto ricevuto dal proprio contesto lavorativo si nota che una buona parte degli intervistati ha affermato di non avere avuto aspettative in merito (27,5%). Alla luce di queste considerazioni, è auspicabile che si realizzi quanto affermano Hite e McDonald (2020) evidenziando la necessità di ridefinire la carriera collocandola in una prospettiva a lungo termine, lungo l'arco di vita e soprattutto alla luce dell'esperienza della crisi pandemica è importante attivare servizi di supporto che aiutino le persone ad acquisire le competenze per potersi adattare a nuovi lavori o nuovi modi di lavorare. Sarebbe auspicabile che vengano promossi e quindi resi disponibili servizi di coaching, consulenza psicosociale e promozione di una cultura che promuove l'apprendimento agile come auspicato da alcuni autori (Heslin et al., 2020).

L'ultima parte dell'intervista verteva su domande riguardo a pensieri e speranze relative al futuro e opinioni relative ai concetti di sviluppo sostenibile e globalizzazione. In merito al futuro si evidenziano sicuramente delle preoccupazioni ma soprattutto vengono riportati pensieri di fiducia e speranza anche nella possibilità di sviluppare nuove opportunità. Le speranze degli intervistati sono rivolte soprattutto all'ambito lavorativo (37,5%) ma anche a temi relativi all'evoluzione delle coscienze e ad un maggiore rispetto dell'ambiente (35%).

Sebbene gli aspetti relativi alle speranze dei counselor non siano state investigate al momento in letteratura, si evidenziano pensieri che caratterizzano la riflessività dei counselor i quali manifestano intenzioni di progettazione costruttiva del proprio futuro e anche la tendenza ad avere fiducia nell'evoluzione dell'umanità.

### **3.6. Limiti e implicazioni per il futuro**

Tale ricerca presenta diversi limiti. Il maggiore è rappresentato dalla dimensione ridotta del campione che ne impedisce la generalizzazione dei risultati. Oltre a ciò, il campione è composto prevalentemente da persone residenti in Lombardia e comunque nel nord Italia, di conseguenza non è possibile considerare i risultati ottenuti come rappresentativi dell'intera nazione. Partendo da questi limiti, sarebbe importante mettere a punto ricerche che comprendano un campione di dimensioni maggiori includendo persone provenienti da più ampie zone geografiche.

Inoltre, per la pratica professionale dei counselor questa ricerca indica come sia importante che i professionisti nella relazione di aiuto, sviluppino strategie o pratiche per proteggere la propria salute mentale e rafforzare il proprio benessere in modo da risultare più efficaci nel loro lavoro. Durante le fasi acute della pandemia, i counselor si sono trovati ad affrontare le stesse problematiche, paure e insicurezze dei loro clienti e hanno applicato a se stessi tecniche utili a mantenere il proprio benessere. In molti casi hanno dimostrato di sapere riprogettare il proprio futuro professionale sia sviluppando la capacità di utilizzare strumenti online che attivando la strutturazione di nuovi progetti formativi e lavorativi. Si è visto come attraverso il Career Adapt-Abilities Inventory vengano indagate dimensioni importanti per adattarsi ai cambiamenti formativi e alle richieste del mondo lavorativo oggi così incerto. Sarebbe quindi importante che i counselor nella loro professione di supporto considerino le dimensioni utilizzate da questo strumento (concern, control, curiosity, confidence e collaboration) come punti di forza da evidenziare e supportare nei clienti che si trovano a dover affrontare aspetti incerti nel lavoro o consolidare questi aspetti con lo scopo di sviluppare maggiore adattabilità alle situazioni che possono incontrare.

Infine si evidenzia che non sono state incluse nella ricerca persone con genere diverso dal sesso biologico.

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

### **3.7. Conclusione**

La situazione pandemica sviluppatasi all'inizio del 2020 ha avuto immediate e pesanti ripercussioni sullo svolgimento della maggior parte delle professioni e i counselor professionisti coinvolti nel presente studio hanno esplicitato le difficoltà incontrate che si sono manifestate innanzitutto con la sospensione della maggior parte delle attività e in un secondo tempo anche per questi lavoratori, come per diverse altre categorie si è attivata e poi intensificata la modalità di lavoro a distanza che ha richiesto alle persone flessibilità e adattabilità. Inoltre le chiusure forzate a più riprese a seguito del susseguirsi di diversi lockdown hanno causato notevole incertezza riguardo al futuro. A questo riguardo la letteratura considera che avere una visione pessimistica del futuro può scoraggiare un comportamento proattivo (Hecht, 2013) e al contrario programmare la propria carriera con aspettative elevate, atteggiamenti positivi e ottimistici incoraggia le persone ad assumere un maggiore impegno per i propri obiettivi futuri (Ginevra et al., 2017). Le variabili considerate in questo studio nella parte quantitativa e le indicazioni ricevute durante le interviste rilevano l'attenzione che i counselor hanno posto nel preoccuparsi e prendersi cura del proprio benessere, promuovere la consapevolezza di sé anche onorando i propri limiti personali e professionali (Coaston, 2017). In gran parte dei soggetti coinvolti si sono evidenziate strategie e capacità di progettazione, l'utilizzo di risorse psicologiche come la tendenza a pensare in modo positivo il proprio futuro, il perseverare nei propri obiettivi e atteggiamenti fiduciosi. Queste strategie dimostrano generalmente capacità di adattabilità professionale importanti da parte dei counselor per affrontare con successo sfide lavorative impreviste anche riorganizzando i propri percorsi. I professionisti coinvolti hanno saputo applicare a loro stessi strategie e modalità che sono distintive della loro professione per preservare il proprio benessere ed affrontare le sfide di questi periodi di incertezza ed hanno dimostrato buone capacità di riprogrammazione della carriera ma anche cura della loro formazione facendo leva su propri punti di forza per riformulare gli obiettivi e affrontare i cambiamenti richiesti da questo particolare periodo.

## BIBLIOGRAFIA

- Aafjes-van Doorn, K., Békés, V., Luo, X., Prout, T. A., & Hoffman, L. (2022). Therapists' resilience and posttraumatic growth during the COVID-19 pandemic. *Psychological trauma: theory, research, practice and policy*, 14(S1), S165–S173. <https://doi.org/10.1037/tra0001097>.
- Akkermans, J., & Kubasch, S. (2017). Trending topics in careers: A review and future research agenda *Career Development International*, 22(6), 586-627. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2017-0143>.
- Akkermans, J., Collings, D. G., da Motta Veiga, S. P., Post, C., & Seibert, S. (2021). Toward a broader understanding of career shocks: Exploring interdisciplinary connections with research on job search, human resource management, entrepreneurship, and diversity. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103-563. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103563>.
- Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L. (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of vocational behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>.
- Akkermans, J., Seibert, S., Mol, S., (2018). Tales of the Unexpected: Integrating Career Shocks in the Contemporary Careers Literature. *SA Journal of Industrial Psychology*. 44. (1), <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>.
- American Psychological Association (1999). Archival description of counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 27, 589-592.
- Anderson, C., Turner, A. C., Heath, R. D., & Payne, C. M. (2016). On the meaning of grit... and hope... and fate control... and alienation... and locus of control... and... self-efficacy... and... effort optimism... and.... *The Urban Review*, 48, 198-219.
- Aponte, H. J., & Ingram, M. (2018). Person of the therapist supervision: Reflections of a therapist and supervisor on empathic-identification and differentiation. *Journal of Family Psychotherapy*, 29(1), 43-57.
- Aronoff, J., Stollak, G. E., & Woike, B. A. (1994). Affect regulation and the breadth of interpersonal engagement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(1), 105–114. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.1.105>.
- Arthur, M.B., Khapova, S.N., & Wilderom, C.P.M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202. <https://doi.org/10.1002/job.290>.
- Baert, S., Lippens, L., Moens, E. Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). How Do We Think the COVID-19 Crisis Will Affect Our Careers (If Any Remain)? *Discussion Paper Series N.13164*, IZA Institute of Labor Economics Bonn.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273.
- Barbieri, T., Basso, G., Scicchitano, S. (2020). Italian workers at risk during the COVID-19 epidemic. *INAPP working paper*, 46. Inapp Roma.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young

professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.013>.

- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 294-308. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x>.
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28. <https://doi.org/10.1177/1069072718774002>.
- Boeri T., Garibaldi P., Moen E. (2016), A clash of generations? Increase in Retirement Age and Labor Demand for Youth, *CEPR Discussion Papers*, 11422. C.E.P.R. Discussion Papers.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago press.
- Bright, J.E.H., & Pryor, R.G.L. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x>.
- Centra, M., Filippi, M., Quaranta, R. (2020). Covid-19: misure di contenimento dell'epidemia e impatto sull'occupazione. *Inapp Policy Brief*, 17. Inapp Roma.
- Cetrulo, A., Guarascio, D., Virgillito, M.E. (2020), The privilege of working from home at the time of social distancing, *Intereconomics*, 55, n.3, 142-147.
- Cho, E. (2020). Examining boundaries to understand the impact of COVID-19 on vocational behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103437, 1-3. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103437>.
- Coaston, S. C. (2017). Self-care through self-compassion: A balm for burnout. *Professional Counselor*, 7(3), 285-297.
- Commissione europea (2021), Un'Unione dell'uguaglianza. Strategia per i diritti delle persone con disabilità.
- Cruwys, T., Stevens, M., & Greenaway, K. (2020). A social identity perspective on COVID-19: Health risk is affected by shared group membership. *British Journal of Social Psychology*, 59(3), 584-593. <https://doi.org/10.1111/bjso.12391>.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary Employment: Associations with Employees' Attitudes, Well-Being and Behaviour. *A Review of Belgian Research. Psychologica Belgica*, 49(4), 249. <https://doi.org/10.5334/pb-49-4-249>.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>.
- Di Fabio, A. (2016). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology. Organizational Psychology*, 7, 1523. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>.
- Di Fabio, A., (2022), Positive Relational Management nelle organizzazioni e psicologia positiva. *Counseling*, 15(2), 104-108.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, 51, 114-122.



- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Nota, L. (2020). Investment in higher education: the role of career adaptability, tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope. *Frontiers in Psychology, 11*, 1926. doi:10.3389/fpsyg.2020.019264.
- Di Maggio, I., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2021). Career Adaptability, Hope, and Life Satisfaction: an Analysis of Adults with and Without Substance Use Disorder. *Journal of Happiness Studies, 1-16*.
- Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Yang, J. (2008). Linking emotion regulation strategies to affective events and negative emotions at work. *Journal of Vocational Behavior, 73*(3), 498–508.
- Draghi, M. (2020,18-08). Incertezza e responsabilità. *Rimini il Meeting 2020 Special Edition. Rimini, IT*. <https://www.meetingrimini.org/incertezza-e-responsabilita>.
- Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A. S., & Rajter, I. C. (2021). Career Services in the Post-COVID-19 Era: A Paradigm for Career Counseling Unemployed Individuals. *Journal of employment counseling, 58*(1), 36–48. <https://doi.org/10.1002/joec.12156>.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review, 25*(1), 178-199.
- Eurofound (2021), *Living and working in Europe 2020. Publications Office of the European Union, Luxembourg*. <https://doi.org/10.2806/642416>.
- Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior, 91*, 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>.
- Forrier, A., Verbruggen, M., & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 56-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.007>.
- Gabriel, Y., Gray, D. E., & Goregaokar, H. (2010). Temporary derailment or the end of the line? Managers coping with unemployment at 50. *Organizational Studies, 31*, 1687–1712. <https://doi.org/10.1177/2F0170840610387237>.
- Gallo, G., & Raitano, M. (2020). SOS incomes: simulated effects of COVID-19 and emergency benefits on individual and household income distribution in Italy. *Working Papers 566, ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality*.
- Ginevra, M. C., Sgaramella, T. M., Ferrari, L., Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2017). Visions About Future: A new scale assessing optimism, pessimism, and hope in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 17*(2), 187-210. doi:10.1007/s10775-016-9324.
- Gleeson, S., (2020), The revised meaning of self-care in the wake of COVID-19. *Counseling Today, August 4, 2020*. <https://ct.counseling.org/2020/08/the-revised-meaning-of-self-care-in-the-wake-of-covid-19/>.
- Grandjean, J., & Cornuel, E., (2020). How Covid-19 is foisting changes on the corporate world that may be beneficial: a point of view. *The Economist, Mar 5th 2020*.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.H., & Godshalk, V.M. (2010). *Career management* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M., Luo, N., Xu, J.,... Han, X. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The

relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(6), 856–872.

- Guan, Y., Deng, H., & Zhou, X. (2020). Understanding the impact of the COVID-19 pandemic on career development: Insights from cultural psychology. *Journal of vocational behavior*, 119, 103438.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>.
- Heslin, P. A., Keating, L.A., & Ashford, S.J. (2020). How Being in Learning Mode May Enable a Sustainable Career across the Lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103324>.
- Hirschi, A., Steiner, R., Burmeister, A., & Johnston, C. S. (2020). A whole-life perspective of sustainable careers: The nature and consequences of nonwork orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103319. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103319>.
- Hite, L. M. & McDonald, K. S. (2020). Careers after COVID-19: Challenges and changes. *Human Resource Development International*, 23(4), 427-437. doi: 10.1080/13678868.2020.1779576.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128.
- Holtom, B.C., Mitchell, T.R., Lee, T.W., & Inderrieden, E.J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352. <https://doi.org/10.1002/hrm.20074>.
- Hooley, T., Thomsen, R., & Sultana, R. (2020). Shaping the new normal: Practising career guidance in the time of coronavirus. *Careers Matters*, 8(2), 12-13.
- Ibarra, H. (2020). Career planning reinventing your career in the time of coronavirus. *Harvard Business Review*.
- ILO (2020), Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of Covid-19, Geneva, ILO.
- Inapp (2021), Mercato del lavoro e pandemia: Le categorie più colpite. *Rapporto Inapp 2021*, Inapp Roma.
- Inapp (2021), Ripartire dal capitale umano. Le politiche per la formazione. *Rapporto Inapp 2021*. Inapp Roma.
- Inapp (2022), La necessaria evoluzione del sistema dell'orientamento nel nostro Paese. *Rapporto Inapp 2022*, 79. Inapp Roma.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>.
- Istat, (2021), Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata. *Quarto Rapporto annuale*. Istituto nazionale di statistica Roma. ISBN: 978-88-458-2040-3.
- Iss (2020), L'impatto della pandemia sulle popolazioni migranti, Roma, Istituto superiore di sanità..
- Jestl, S., Stehrer R., (2021). (Post-)pandemic employment dynamics in a comparative perspective. In ETUI, The European Trade Union Institute. Retrieved 21:14, January 01, 2023. <https://www.etui.org/publications/post-pandemic-employment-dynamics-comparative-perspective>.

- Jiang, J., Wang, L. (2022). *Post-Covid career burnout? How to be proactive with your career change and take advantage of the job seekers market. RMIT University Australia News* (2022, 22-08).
- Journal of vocational behavior, (2020). *Volume 119 June 2020*.
- Kelly, J. (2020). Thousands of new jobs are being created in response to the coronavirus. *Forbes*.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6).
- King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. (2005). The 'bounded' career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*, 58(8), 981-1007.
- Kraimer, M. L., Greco, L., Seibert, S. E., & Sargent, L. D. (2019). An investigation of academic career success: The new tempo of academic life. *Academy of Management Learning & Education*, 18(2), 128-152.
- Kramer, A., & Kramer K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>.
- Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>.
- Lambert, S. F., & Lawson, G. (2013). Resilience of professional counselors following hurricanes Katrina and Rita. *Journal of Counseling & Development*, 91(3), 261-268.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>.
- Lester, D., & Yang, B. (1992). The influence of war on suicide rates. *The Journal of social psychology*, 132(1), 135-137.
- Liem A., Wang C., Wariyanti Y., Latkin C.A., Hall B.J. (2020), The neglected health of international migrant.
- Litam, S. D. A., Ausloos, C. D., & Harrichand, J. J. (2021). Stress and resilience among professional counselors during the COVID-19 pandemic. *Journal of Counseling & Development*, 99(4), 384-395.
- Maital, S., & Barzani, E. (2020). The global economic impact of COVID-19: A summary of research. Samuel Neaman Institute for National Policy Research, (March 2020), 1-12.
- Marinelli, F. (2020). *L'impatto del Covid-19 sul mercato del lavoro : le previsioni dell'OIL. Bollettino Ordinario ADAPT. 2020-14 (2020, 06-04), pp. 1-5. ISSN 2240-272. http://hdl.handle.net/2434/727659*.
- Marinescu, I., & Rathelot, R. (2018). Mismatch unemployment and the geography of job search. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(3), 42-70.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. Ishk.
- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: contributions of the Project Competence Longitudinal Study. *Development and psychopathology*, 24(2), 345-361. <https://doi.org/10.1017/S095457941200003X>.

- McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of traumatic stress*, 3(1), 131-149.
- Miller, C. C., Glick, W. H., & Cardinal, L. B. (2005). The allocation of prestigious positions in organizational science: Accumulative advantage, sponsored mobility, and contest mobility. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(5), 489-516.
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*. 32(1), 16-20. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1983.tb01552.x>.
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537.
- Nauman, S., Zheng, C., & Ahmad, R. (2021). Employee career outlook and turnover: Unleashing the roles of career adaptability and career satisfaction in international construction projects. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(11), 04021150.
- Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In *Psycho-social Career Meta-capacities* (pp. 247-263). Springer International Publishing.
- Ng, S. I., Lim, Q. H., Cheah, J. H., Ho, J. A., & Tee, K. K. (2020). A moderated-mediation model of career adaptability and life satisfaction among working adults in Malaysia. *Current Psychology*, 1-15. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00837-7>.
- Nota, L., Soresi, S., (Eds. 2015). *Il Counselling del Futuro*. Padova: Cleup.
- Nota, L., Soresi, S., (2020). L'orientamento e la progettazione professionale: Modelli, strumenti e buone pratiche. Il Mulino, Bologna.
- OECD (2019a), *Productivity Growth in the Digital Age*, OECD Going Digital Policy Note, Paris, OECD.
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning literature: an integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological bulletin*, 136(2), 257.
- Puterman, E., DeLongis, A., Lee-Baggley, D., & Greenglass, E. (2009). Coping and health behaviours in times of global health crises: Lessons from SARS and West Nile. *Global Public Health*, 4(1), 69-81.
- Quaranta R., Ricci A. (2017), *Riforma delle pensioni e politiche di assunzione: nuove evidenze empiriche*. Inapp Roma. <http://oa.inapp.org/xmlui/handle/20.500.12916/97>.
- Restubog, S. L. D., Ocampo, A. C. G. & Wang L. (2020). Taking control amidst the chaos: Emotion regulation during the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 103440, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103440>.
- Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2019). Shocks and entrepreneurship: A study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*.
- Sarchielli, G., (2020). Pandemia da Covid-19, lavoro e carriere. L'importanza del career counseling. *Counseling*, 13(3), 14-25, Edizioni Centro Studi Erickson, Trento. <https://doi.org/10.14605/CS1332002>.
- Sarchielli, G., Bussotti, P., Pace, F., Guglielmi, D., (2021). Ripartire dalle persone: il contributo della psicologia del lavoro, delle organizzazioni e delle risorse umane. *Consiglio Nazionale dell'Ordine degli Psicologi [CNOP]* 24/09/2021.

- Savickas, M. L. (2015). Life-design counseling manual. Mark L. Savickas.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). My Career Story: An autobiographical workbook for life-career success. Retrieved from [http://www.vocopher.com/CSI/CCI\\_workbook.pdf](http://www.vocopher.com/CSI/CCI_workbook.pdf).
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc..
- Schildkraut, D. J. (2002). The more things change... American identity and mass and elite responses to 9/11. *Political Psychology*, 23(3), 511-535.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Heslin, P. A. (2016). Developing career resilience and adaptability. *Organizational Dynamics*, 45(3), 245-257.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>.
- Seric, A., Winkler, D. (2020). COVID-19 could spur automation and reverse globalisation to some extent. UNIDO, Industrial Analytics Platform. <https://iap.unido.org/>.
- Shamia, N. A., Thabet, A. A. M., & Vostanis, P. (2015). Exposure to war traumatic experiences, post-traumatic stress disorder and post-traumatic growth among nurses in Gaza. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 22(10), 749-755.
- Shigemura, J., Ursano, R. J., Morganstein, J. C., Kurosawa, M., & Benedek, D. M. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry & Clinical Neurosciences*, 74(4), 281–282.
- Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., & Thiel, L. (2020). The future of work in Europe. McKinsey Global Institute.
- 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, 705-711.
- Spreitzer, G. M., Cameron L., & Garrett L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the New World of Work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473-499. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332>.
- Spurk, D., & Straub, C. (2020). Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic. *Journal of vocational behavior*, 119, 103435.
- Stebnicki, M. A., (2008). Empathy fatigue: Healing the mind, body, and spirit of professional counselors. *Springer Publishing Company*. NewYork, NY.
- Stebnicki, M.A., (2017). Disaster mental health counseling: Responding to trauma in a multi-cultural context. *Springer Publishing Company*. NewYork, NY.
- Stoelwinder, E. (2021). Career shock Covid-19 and its implications for perceived employability – The barriers and opportunities for employees to deal with the impact of the Covid-19 pandemic as a career shock with regard to their perceived employability. *Master Thesis Strategic Human Resources Leadership*. Radboud Universiteit Nijmegen.
- Thomas, D., Morris, M.H., & Thomas (2017). *Creative Counselor Self-Care*.
- Unioncamere – ANPAL (2021). Previsioni dei fabbisogni occupazionali e professionali in Italia. *Sistema Informativo Excelsior*.

- United Nations (2020). Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg\\_report\\_socio-economic\\_impac....](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impac....)
- Valenti, C., (2021), La valorizzazione della professionalità nel post-pandemia: nuove opportunità per il dialogo sociale. *Lavoro Diritti Europa* 3.
- Van Assche, T., Politi, E., Van Dessel, P., & Phalet, K. (2020). To punish or to assist? Divergent reactions to in-group and out-group members disobeying social distancing. *British Journal of Social Psychology*, 59(3), 594-606. <https://doi.org/10.1111/bjso.12395>.
- Van Hooff, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Basbug, G. (2020). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *Epub* 2020 13-07.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0110>.
- Vostanis, P., & Bell, C. A. (2020). Counselling and psychotherapy post-COVID-19. *Counseling and psychotherapy research*, 20(3), 389-393.
- Vough, H. C., Bataille, C. D., Noh, S. C., & Lee, M. D. (2015). Going off script: How managers make sense of the ending of their careers. *Journal of Management Studies*, 52(3), 414-440. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/joms.12126>.
- Williams, E.N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C.E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379-389. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.4.379>.
- Wong, P. T. P., & Wong, L. C. J. (Eds.). (2006). Handbook of multicultural perspectives on stress and coping. New York: Springer.
- World Economic Forum (2020, 21/24-01). Stakeholders for a Cohesive and Sustainable World. *Annual Meeting*. Davos, CH.
- World Health Organization. (2020). WHO Director-General’s opening remarks at the media briefing on COVID-19-11 March 2020.
- Zammitti, A., Zarbo, R., Santisi, G., & Magnano, P., (2021). Pensare al futuro dopo la pandemia. *Counseling*, 14(2), 17-31. <https://rivistedigitali.erickson.it/counseling/archivio/vol-14-n-2/pensare-al-futuro-dopo-la-pandemia/>.
- Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: Sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l’Administration*, 24(1), 58-73.

## APPENDICE A

### QUESTIONARIO “RIFLETTERE SUL LAVORO E SUL FUTURO ANCHE IN TEMPI DI COVID19”

Per continuare a riflettere su alcuni aspetti rilevanti per una progettazione futura di qualità, la prego di considerare le domande previste dai questionari di seguito riportati.

Le ricordo di leggere di volta in volta le istruzioni e che non ci sono risposte giuste o sbagliate; ciò che conta è il suo attuale modo di pensare e comportarsi.

Anche le risposte ai questionari che fornirà sono tutelate dal segreto professionale e i dati che emergeranno dagli stessi saranno analizzati e presentati in forma aggregata

(Regolamento UE 2016/679).

#### LAVORARE OGGI

Di seguito vengono riportate alcune situazioni che si possono sperimentare in questo momento di emergenza nei contesti lavorativi. Le legga con attenzione e indichi quanto la situazione presentata rappresenta la condizione da lei sperimentata, tenendo presente che:

- 1 = per nulla;
- 2 = molto poco;
- 3 = abbastanza;
- 4 = molto;
- 5 = moltissimo.

	1	2	3	4	5
1. Essere stato/a discriminato/a a causa del suo genere di appartenenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Essere stato/a discriminato/a a causa della sua origine etnica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Essere stato/a discriminato/a a causa della condizione di precariato	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Essere stato/a discriminato/a a causa delle mansioni svolte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Essere stato/a discriminato/a a causa del livello di salute	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Essere stato/a discriminato/a a causa della presenza di disabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Essere stato/a discriminato/a in relazione alla richiesta di andare a lavorare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
8. Essere stato/a discriminato/a in relazione alle protezioni messe a disposizione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Essere stato/a discriminato/a in relazione all'eccessivo carico di lavoro richiesto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Essere stato/a discriminato/a in relazione allo scarso coinvolgimento sulle decisioni prese	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### I MIEI SUPPORTI AL LAVORO

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

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

	1	2	3	4	5
1. Lavoro in un ambiente che tiene in considerazione le mie difficoltà, anche famigliari e personali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Il/al mio/a responsabile mi permette di lavorare da casa con la flessibilità necessaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Il/al mio/a responsabile è attento/a alla mia felicità e al mio benessere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Il/al mio/a responsabile presta scarsa attenzione ai diritti dei lavoratori/trici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Il/al mio/a responsabile fornisce supporti e incoraggiamenti ai suoi collaboratori e delle sue collaboratrici	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. I colleghi e le colleghe danno supporti e incoraggiamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La scarsa collaborazione di colleghi/ghe mi rende difficile gestire ora la vita lavorativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. I miei famigliari mi danno supporti e incoraggiamenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. La collaborazione che sperimento a casa mi aiuta a gestire questo periodo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mi sento supportato dai miei famigliari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



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

## QUALITÀ DELLA VITA

Di Maggio, Nota e Soresi

Di seguito vengono riportate affermazioni relative alla soddisfazione sperimentata per la condizione lavorativa, per la propria vita e per quanto si sta facendo come paese. Le legga con attenzione e indichi quanto concorda con esse, tenendo presente che:

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

	1	2	3	4	5
1. Sono soddisfatto/a di come riesco a gestire vita lavorativa, familiare, personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sono soddisfatto/a di come riesco a 'far incontrare' le mie esigenze lavorative con quelle della mia vita personale/familiare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
3. Sono soddisfatto/a delle opportunità che ho di svolgere al meglio il mio lavoro e miei compiti a casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sento di avere il tempo di perseguire i miei obiettivi personali e professionali in modo soddisfacente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sono soddisfatto/a del modo in cui divido il mio tempo tra lavoro e vita personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Il più delle volte la mia vita è vicina al mio ideale di vita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Le condizioni della mia vita sono eccellenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Sono soddisfatto/a della mia vita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Finora ho ottenuto le cose importanti che voglio dalla vita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Se io potessi rivivere la mia vita, non cambierei quasi nulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Penso che il paese stia reagendo bene a questa emergenza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Sono soddisfatto/a per ciò che si sta facendo per la nostra società	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Le misure adottate nel nostro paese mi fanno sentire più al sicuro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sono soddisfatto/a di come complessivamente stiamo rispondendo alla situazione attuale come nazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Se io potessi cambiare qualcosa delle decisioni nazionali, non cambierei quasi nulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **PENSIERI SULLO SVILUPPO E L'ECONOMIA DEL FUTURO**

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

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

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

Tieni presente che:

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

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

	1	2	3	4	5
1. Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe puntare soprattutto sulla competizione per stimolare le persone ad impegnarsi e a sviluppare nuove idee.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale, si dovrebbero garantire guadagni maggiormente consistenti a coloro che hanno capacità di iniziativa e che lavorano con maggior impegno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Per ridurre la povertà e il rischio di disoccupazione è necessario che le persone si diano effettivamente da fare. Il lavoro non c'è e non ci sarà solo per coloro che non lo cercano e non vogliono impegnarsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Per favorire lo sviluppo dell'economia e dell'occupazione è necessario fare in modo che la ricchezza e il benessere risultino equamente distribuiti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Per favorire l'economia, lo stato dovrebbe avere la responsabilità di assicurare a tutti il necessario per vivere dignitosamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Per favorire l'economia, lo sviluppo e le possibilità lavorative, si dovrebbe dare maggior spazio ai singoli cittadini, alla libera concorrenza e all'iniziativa dei privati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Per promuovere l'occupazione e la realizzazione professionale è necessario ridimensionare drasticamente il mito della competizione che avrebbe soprattutto aspetti negativi e farebbe emergere il peggio delle persone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Per un futuro economico e sociale soddisfacente si dovrebbe aumentare la libera concorrenza facendo in modo che soprattutto le grandi aziende e le multinazionali non subiscano regolamentazioni da parte di stati e governi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe favorire maggiormente la presenza, nel mercato del lavoro, di supporti e servizi forniti dallo stato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
10. Per favorire l'economia, l'occupazione e la realizzazione professionale si dovrebbe far in modo che si riducano le distanze negli stipendi e che si realizzino effettivamente per tutti pari possibilità di guadagno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Per favorire l'economia e l'occupazione c'è bisogno, soprattutto, che ogni persona si impegni maggiormente per procurarsi il necessario per vivere dignitosamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Per favorire lo sviluppo dell'economia e dell'occupazione bisogna accettare anche il fatto che necessariamente alcune persone possono arricchirsi a svantaggio di altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. La povertà e la disoccupazione più che dipendere dai singoli sono in relazione a come è regolamentata l'economia e a come sono organizzati e gestiti i supporti sociali e le opportunità che vengono date.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Per un futuro economico e sociale soddisfacente gli stati dovrebbero sorvegliare e regolare in modo più attento e severo le grandi aziende e le multinazionali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### PROGETTARE NELL'INCERTEZZA

Kim et al., 2014; Adattamento italiano a cura di Ginevra, Nota, e Soresi

Con questo questionario abbiamo raccolto le risposte che alcuni lavoratori hanno fornito alla nostra richiesta di descrivere come si stanno preparando ad affrontare il loro futuro. Legga una affermazione alla volta ed indica quanto ognuna di essa si adatta anche al suo modo usuale di pensare e progettare il suo futuro. Nel fornire le sue risposte tenga presente che:

- 1: indica che la frase non si adatta per nulla al suo modo attuale di pensare al suo futuro e di progettarlo;
- 5: indica che la frase si adatta completamente al suo modo attuale di pensare al suo futuro e di progettarlo.

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

	1	2	3	4	5
1. Nutro interesse per delle attività che non conosco in quanto potrebbero aiutarmi anche a prendere decisioni per il mio futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Il mio futuro sarà per me molto promettente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
3. In futuro, da un punto di vista professionale, mi troverò a dover affrontare tanti cambiamenti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Sono disposto/a anche a provare cose nuove che potrebbero aiutarmi a compiere migliori scelte circa il mio futuro, nonostante i rischi che potrei correre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mi incuriosisce sentire parlare di nuove professioni tanto che cerco informazioni per saperne di più.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Penso che il mio futuro mi riserverà molte possibilità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Nell'esplorare le mie possibilità future terrò presente ciò che per me è particolarmente importante anche se dovessi incontrare difficoltà inattese.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. In futuro avrò molte opportunità lavorative.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sono incuriosito/a dagli eventi inaspettati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Anche se le cose non dovessero andare come prevedo, il mio futuro sarà comunque di successo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Per il mio futuro continuerò a cercare ciò che considero importante anche in presenza di ostacoli ed intoppi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Penso che le mie attività professionali in futuro potranno cambiare molto spesso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Continuerò a portare avanti i miei progetti nonostante la presenza di difficoltà impreviste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sono disposto/a a correre dei rischi per il mio futuro anche se non so bene come andrà a finire.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Anche se incontrerò ostacoli e difficoltà, sono intenzionato/a a proseguire con i miei progetti sul futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Sono pronto/a a cambiare i miei progetti professionali sulla base di ciò che mi accadrà.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Cercherò di portare avanti i miei progetti con tenacia e perseveranza, anche se mi troverò di fronte a delle difficoltà.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Sono una persona molto interessata a quello che le succede attorno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Non mi focalizzo su un unico progetto, per il mio futuro considero in modo flessibile più possibilità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Nel prendere le mie decisioni a proposito del mio futuro tendo ad essere flessibile.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ho una visione positiva del mio futuro professionale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Mi stuzzica l'idea che da un evento fortuito possa scaturirne un'esperienza completamente nuova.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
23. Anche se non ci possono essere garanzie di successo per i miei progetti futuri accetterò ugualmente la sfida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Porterò avanti i miei progetti anche se i risultati non sono assicurati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Sono anche disposto/a a correre un certo numero di rischi pur di portare avanti i miei progetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### QUANTO MI SENTO COSMOPOLITA?

Di Maggio, Nota e Soresi

Parlando di futuro e di come saranno le nostre comunità e i futuri contesti lavorativi sempre più spesso si fa riferimento al fatto che saranno multiculturali. Il lavoro che si potrà svolgere risentirà decisamente della globalizzazione e comporterà la necessità di leggere e comprendere la dimensione culturale di datori di lavoro, colleghi e ‘clienti’ etnicamente diversi ma ugualmente interessati a condividere orari, attività, relazioni e regole. I lavoratori e le lavoratrici del futuro saranno chiamati/e a passare da una cultura circoscritta di riferimento (quella della propria azienda e della propria comunità di appartenenza, ad esempio) ad una cultura globale. Tutto ciò, molto probabilmente, richiederà a tutti noi di assumere una visione di tipo cosmopolita, ovvero la tendenza a sentirsi, essere e comportarsi come se si fosse cittadini e cittadine del mondo, ritenendo le differenze etniche, culturali o religiose come risorse per lo sviluppo del mondo e dell’Umanità.

In questo questionario sono riportate delle frasi che si riferiscono al cosmopolitismo; ti preghiamo di leggerle e per ognuna di esse di indicare il grado in cui esse descrivono il tuo usuale modo di pensare e comportarti.

- 1 sta per “Descrivono molto poco il mio modo di pensare e comportarmi”;
- 2 sta per “Descrivono poco il mio modo di pensare e comportarmi poco”;
- 3 sta per “Descrivono abbastanza il mio modo di pensare e comportarmi”;
- 4 sta per “Descrivono molto il mio modo di pensare e comportarmi”;
- 5 sta per “Descrivono moltissimo il mio modo di pensare e comportarmi”.

	1	2	3	4	5
1. Conoscere culture e tradizioni diverse dalle mie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Circondarmi di persone che hanno interessi e gusti diversi dai miei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
3. Adattarmi all'idea che potrò lavorare in Italia, ma anche in altri paesi europei, a New York, a Pechino, a Mosca o a Rio de Janeiro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Fare letture che presentano situazioni, ambienti e culture anche molto diverse da quelle alle quali sono abituato/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Interagire con persone che mi ricordano le diversità che sono presenti nel nostro pianeta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Attuare azioni in difesa della bio-diversità anche se questo può significare rinunciare a qualcosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Pur trovandomi bene, sentirmi 'di passaggio' anche dove risiedo, come se la mia vera casa fosse un mondo senza pareti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Frequentare spesso e mantenere contatti con persone che provengono da diverse parti del mondo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Operare con persone che, anche se non la pensano come me, 'tifano' anche per altri ed altre cose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Approfondire la conoscenza di situazioni di vita e contestuali diverse dalle mie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Trovare piacere nel coltivare le mie tradizioni e nel sentirmi contemporaneamente attratto/a da quelle altrui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Abituarmi a difendere apertamente il diritto di tutti, sancito tra l'altro anche dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, di "lasciare qualsiasi paese, incluso il proprio, e di ritornarvi" (art. 13).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Trovare piacere nel sentirmi cittadino/a della mia città e contemporaneamente cittadino/a 'del mondo'.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Dare importanza alle differenze fra le persone e fra gli ambienti al fine di far valere i diritti di tutti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ricercare e stabilire relazioni con persone che hanno tradizioni e stili di vita diversi dai miei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Conoscere oggetti e materiali che riguardano le diversità che caratterizzano il nostro pianeta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Un modo stimolante ed 'originale' di pensare al proprio futuro e alle scelte da compiere può essere quello di provare a dimenticarci, per un po' almeno, di noi stessi, a guardare anche fuori di noi, 'agli altri', all'opportunità di accettare qualche sacrificio e rinvio di piaceri, gratificazioni e soddisfazioni in favore del perseguimento di obiettivi

probabilmente più impegnativi, ma, contemporaneamente, più rilevanti da un punto di vista sociale e maggiormente in grado di generare benessere e soddisfazione.

Questo questionario presenta alcuni scenari futuri di cui, anche secondo l'Organizzazione delle Nazioni Unite (ONU), dovremmo farci carico dal momento che la qualità della vita delle prossime generazioni dipenderà anche da come riusciremo a fronteggiare una serie preoccupante di problemi e difficoltà.

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

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

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che migliorino le condizioni di salute, fisica e psicologica, delle persone, indipendentemente da dove vivono, dalla



loro possibilità economiche, ecc. Il tema della promozione della salute quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa garantire la salvaguardia delle risorse idriche e una gestione che permetta a tutti di avere acqua potabile.

Il tema della gestione delle risorse idriche quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per far sì che si possa promuovere, grazie all'utilizzo delle innovazioni tecnologiche, una crescita economica sostenibile ed inclusiva.

Il tema di una crescita economica effettivamente sostenibile ed inclusiva quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. In futuro ci sarà sicuramente ancora molto da fare per ridurre lo spreco alimentare, la produzione di rifiuti, e il consumo sfrenato delle risorse naturali. Il tema della gestione

dello spreco e di un uso sostenibile ed adeguato delle risorse naturali quanto potrebbe interessare le sue scelte formative e lavorative future?

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Moltissimo
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

Quasi per nulla      Poco      Abbastanza      Molto      Moltissimo  
                                                                                       

### CAREER ADAPT-ABILITIES INVENTORY

Soresi, Nota e Ferrari, 2012

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

- 1 sta per "posseggo molto poco questa capacità";
- 2 sta per "posseggo poco questa capacità";
- 3 sta per "posseggo abbastanza questa capacità";
- 4 sta per "posseggo molto questa capacità";
- 5 sta per "posseggo moltissimo questa capacità".

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

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

	1	2	3	4	5
9. Assumermi la responsabilità delle mie azioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Difendere i miei punti di vista.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Contare su me stesso/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Fare ciò che è giusto per me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Esplorare il mio ambiente di vita.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Cercare opportunità che mi aiutino a crescere come persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Conoscere le alternative prima di fare una scelta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Considerare modi diversi di fare le cose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Cercare delle risposte agli interrogativi che mi pongo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Essere curioso/a a proposito di nuove opportunità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Essere competente nelle attività che devo fare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Essere coscienzioso/a e fare le cose bene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Imparare nuove abilità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Migliorare le mie abilità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Superare gli ostacoli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Risolvere problemi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Pensare di meno a me stesso/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Agire in modo benevolo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Andare d'accordo con tutti i tipi di persone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Cooperare con gli altri in progetti di gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Fare la mia parte in un gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Fare mediazioni e patti con gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Imparare ad essere un buon ascoltatore/una buona ascoltatrice.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Dare il mio contributo nella comunità in cui vivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Stare bene con gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Condividere le mie cose con gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Controllare le mie emozioni per il bene del gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## LE MIE LIFE SKILLS

(Larios Team, revisione 2018)

**Presentazione.** Tutte le persone, pensando al proprio futuro, sperano di star bene e di sperimentare una qualità di vita soddisfacente. Ad auspicare tutto questo è anche l’OMS, l’Organizzazione Mondiale della Sanità, che, per la promozione del benessere raccomanda di prendersi cura di se stessi/e tramite il ricorso costante a quelle che ha denominato life skills. Come avrai modo di notare leggendo le descrizioni qui sotto riportate, molte di queste competenze, se sufficientemente sviluppate, potranno costituire anche dei veri e propri punti di forza per la riuscita scolastica e lavorativa.

Per consentirti di riflettere almeno un po’ sulle tue life skills, esse vengono introdotte da una breve descrizione degli ambiti ai quali generalmente si associano. Considerale una alla volta ed indica quanto ritieni di possederle ed averle già sviluppate scegliendo una delle seguenti alternative:

- sono proprio al TOP: ritengo di aver già sviluppato pienamente l’abilità considerata in quanto anche altre persone me la riconoscono;
- sono OK, per quanto riguarda questa abilità me la cavo bene;
- per quanto riguarda questa abilità me la cavo abbastanza bene;
- qui, per questa abilità incontro alcune difficoltà;
- in questa abilità incontro molte difficoltà.

I contesti di vita sono e saranno sempre più eterogenei e multiculturali e potranno richiedere anche la capacità di fornire aiuti e supporti e di diffondere sentimenti inclusivi. Potrà essere necessario, ad esempio, essere capaci di aiutare altre persone in difficoltà, dimostrare altruismo e solidarietà, diffondere fiducia e positività.

<b>FORNIRE AIUTI E SUPPORTI E DIFFONDERE SENTIMENTI INCLUSIVI</b>	<b>In questo</b>				
	<b>Sono proprio al TOP</b>	<b>Sono OK, me la cavo bene</b>	<b>Me la cavo abbastanza bene</b>	<b>Incontro alcune difficoltà</b>	<b>Incontro molte difficoltà</b>
1. Aiutare chi è in difficoltà anche senza che abbiano richiesto esplicitamente aiuto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Parlare bene degli altri e in particolare di coloro che presentano più difficoltà.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Coinvolgere gli altri evitando che qualcuno venga lasciato solo/a o ai margini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Utilizzare forme di cortesia e di rispetto anche nei confronti di chi proviene da altri paesi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Prendere le difese di coloro che possono aver subito ingiustizie e discriminazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Con sempre maggiore insistenza verranno richieste alle persone anche capacità collaborative come il riuscire a lavorare assieme ad altri per il perseguimento di obiettivi comuni, il riuscire a ‘fare gruppo’ per ‘fare meglio’, stimando, valorizzando e riconoscendo anche il contributo di altri.

<b>FORNIRE AIUTI E SUPPORTI E DIFFONDERE SENTIMENTI INCLUSIVI</b>	<b>In questo</b>				
	<b>Sono proprio al TOP</b>	<b>Sono OK, me la cavo bene</b>	<b>Me la cavo abbastanza bene</b>	<b>Incontro alcune difficoltà</b>	<b>Incontro molte difficoltà</b>
6. Lavorare volentieri assieme ad altri fornendo i contributi necessari alla realizzazione di un progetto comune.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Fare squadra con gli altri e lavorare in gruppo per raggiungere importanti, impegnativi e complessi traguardi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Chiedere e fornire ad altri pareri, aiuti e consigli a proposito del da farsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<b>FORNIRE AIUTI E SUPPORTI E DIFFONDERE SENTIMENTI INCLUSIVI</b>	<b>In questo</b>				
	<b>Sono proprio al TOP</b>	<b>Sono OK, me la cavo bene</b>	<b>Me la cavo abbastanza bene</b>	<b>Incontro alcune difficoltà</b>	<b>Incontro molte difficoltà</b>
9. Individuare ed impegnarsi in compiti e responsabilità precise per aumentare la produttività di un gruppo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Manifestare rispetto e stima per il lavoro degli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

La realtà nella quale viviamo necessita per essere salvaguardata e consentire ancora la vita nella terra delle capacità di agire in modo sostenibile e diffondere idee di sostenibilità. Potrà essere necessario, ad esempio, essere capaci di ridurre gli sprechi, agire insieme ad altri per stimolare cambiamenti ecologici, diffondere visioni di sobrietà.

<b>FORNIRE AIUTI E SUPPORTI E DIFFONDERE SENTIMENTI INCLUSIVI</b>	<b>In questo</b>				
	<b>Sono proprio al TOP</b>	<b>Sono OK, me la cavo bene</b>	<b>Me la cavo abbastanza bene</b>	<b>Incontro alcune difficoltà</b>	<b>Incontro molte difficoltà</b>
11. Ridurre gli sprechi di cibo, acqua, energia, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Far presente le problematiche associate allo sfruttamento delle risorse naturali e le ricadute per tutti e tutte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Coinvolgere altri nel contenimento dei consumi e nel valorizzare una maggiore sobrietà.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Partecipare ad azioni collettive in sostegno della vita nel pianeta, della pace, dei diritti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Collaborare a progetti che si occupano di ecologia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## RAGIONARE E PENSARE SAGGIAMENTE ...ANCHE A PROPOSITO DI FUTURO

Di Maggio, Soresi, e Nota, 2018

Per ragionare e pensare in modo costruttivo sul futuro, per interpretare correttamente gli scenari che ci si prospettano, ponderare le scelte e i passi da compiere, formulare previsioni pur nella consapevolezza che vi potranno essere elevati tassi di imprecisione e incertezza, c'è bisogno di efficaci ed efficienti strumenti di analisi e riflessione.

A tal fine può essere utile ricorrere alla nostra riflessività, al nostro pensiero critico e, soprattutto, allenarci a pensare 'saggiamente', tenendo cioè presenti più punti di vista anche se, a prima vista, potrebbero sembrare inconciliabili. Tutto questo potrebbe favorire l'elaborazione di scelte, idee e soluzioni integrate, complesse che potrebbero generare effetti e conseguenze positive per sé e per gli altri.

Questo questionario ti propone una serie di affermazioni a proposito di come alcune studentesse ed alcuni studenti si accingono a ragionare sul proprio futuro. Leggi una frase alla volta ed indica quanto corrispondono anche al tuo modo usuale di pensare e comportarti.

Tieni presente che:

- 1 indica che la frase descrive molto poco il tuo modo usuale di pensare e comportarti;
- 2 indica che la frase ti descrive poco;
- 3 indica che la frase ti descrive abbastanza;
- 4 indica che la frase ti descrive molto;
- 5 indica che la frase ti descrive moltissimo.

	1	2	3	4	5
1. Penso molto alle cose perché so che raramente la prima impressione è quella giusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sono una persona che nei rapporti con gli altri tende a rispettare i sentimenti e le idee degli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sono una persona che considera i propri giudizi provvisori, non definitivi e che, proprio per questo, è pronta a rivederli.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Uno dei pochi convincimenti che penso di avere si riferisce al fatto che è facile sbagliare e che le cose che non si fanno a proposito di qualcosa sono decisamente tante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Sono una persona alla quale piace conoscere il punto di vista altrui.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
6. Sono solito/a pensare a modi diversi ed alternativi per risolvere problemi e difficoltà	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Sono pronto/a a rivedere le mie idee e soluzioni in presenza di nuove informazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ricercò il punto di vista di chi non la pensa come me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Anche se non è sempre facile e possibile, cerco una soluzione che possa soddisfare sia me che gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Cerco di riflettere sui cambiamenti che potrebbero verificarsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Sono una persona che medita e che punta a trovare una via di mezzo, una possibilità di accordo anche in presenza di situazioni e posizioni conflittuali.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi trovo spesso a dover ammettere che anch'io, al posto di altri, avrei detto o fatto le loro medesime cose.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Prima di formarmi una opinione su un fatto, sia esso piacevole o spiacevole, sono solito/a chiedermi cosa potrebbe averlo generato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sono una persona che sta molto attenta quando si trova ad usare espressioni come <i>sempre</i> , <i>mai</i> , <i>tutti</i> , <i>tutte</i> ...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Cerco di mettermi spesso nei panni degli altri per comprendere meglio ciò che provano.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Tendo spesso a dire che anche le mie opinioni e i miei giudizi possono essere di parte, parziali ed imperfetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Quando mi faccio un'idea o penso di aver trovato una soluzione so che dovrò modificarle più volte prima di arrivare a quelle definitive.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Sono solito/a chiedermi cosa potrebbero pensare o fare altre persone se fossero al mio posto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Sono solito/a chiedermi, soprattutto quando sono particolarmente coinvolto/a, se una persona estranea e più distaccata potrebbe pensarla in modo diverso da me.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Sono una persona che pensa spesso a cosa potrebbe accadere in futuro, a come le cose potrebbero evolversi e cambiare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Nel parlare di come mi sembrano le cose uso spesso il condizionale "sembrerebbe", "potrebbe essere", e questo perché ritengo che sia quasi impossibile conoscere veramente a fondo qualcosa o qualcuno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Sono solito/a assicurarmi di avere capito bene il pensiero di chi mi sta di fronte prima di giungere ad una conclusione.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
23. Mi impegno a ricercare soluzioni ed idee che possano aiutarmi a superare anche le difficoltà e i punti di vista diversi che posso avere con gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Tendo a non ‘ripetermi’, a ricercare soluzioni diverse man mano che le cose cambiano e si evolvono.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Nelle mie relazioni tendo ad assumere la prospettiva di coloro che mi stanno di fronte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Sono una persona che riflette spesso a proposito delle ragioni del proprio modo di comportarsi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Quando mi trovo in presenza di una contrapposizione in primo luogo verifico se è possibile trovare un ragionevole compromesso.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Sono una persona che non esita a cambiare idea se mi fanno notare cose ed aspetti che non avevo considerato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Cerco di fare del mio meglio per trovare un modo che soddisfi sia me che gli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Sono una persona fermamente convinta che da uno stesso punto di partenza, da una medesima situazione, si possano registrare sviluppi e conseguenze anche molto diverse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## LE SPERANZE DEGLI ADULTI

S. Soresi e L. Nota

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

- 1: sta per ‘Non la penso per nulla così’;
- 5: sta per ‘La penso così molto spesso’.

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

	1	2	3	4	5
1. Sento che riuscirò a cavarmela piuttosto bene.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Alla fine so che otterrò ciò che desidero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. In futuro riuscirò a fare ciò che oggi non riesco a fare.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

## **GUARDARSI E GUARDARE CON INTERESSE E CURIOSITÀ**

Ginevra, Soresi, e Nota, 2018

La realtà in cui viviamo è talmente complessa e variegata che nessuno può pretendere di riuscire, nel corso della propria esistenza, a conoscerla appieno e ad esaminarla compiutamente. Nonostante questo, è opportuno continuare a guardarsi attorno per 'fare tesoro' il più possibile di ciò che accade e ci accade. Per questo possiamo allenarci a raccogliere ed analizzare almeno le informazioni maggiormente rilevanti, a conoscere punti di vista e pareri diversi, a 'vedere come stanno le cose' sia nostre che altrui, grazie all'assunzione di un atteggiamento adeguatamente 'curioso' ed esplorativo.

Una 'sana curiosità', inoltre, potrebbe portarci a conoscere meglio le diverse offerte formative e professionali, ad individuare nuove traiettorie ed opportunità, a scoprire 'dettagli' che potrebbero condurci a generare nuove idee, ipotesi e possibilità persino molto originali.

Con questo questionario ti invitiamo a riflettere a proposito dell'opportunità di guardare a te stesso/a e a ciò che ti circonda con attenzione, rispetto e curiosità. Qui di seguito troverai alcune frasi che hanno formulato alcune studentesse ed alcuni studenti che, come

te, sono impegnati a progettare il proprio futuro. Leggile una alla volta ed indica quanto corrispondono attualmente al tuo modo usuale di pensare e comportarti.

Tieni presente che:

- 1 indica che la frase descrive molto poco il tuo modo attuale di pensare e comportarti;
- 2 indica che la frase descrive poco il tuo modo attuale di pensare e comportarti;
- 3 indica che la frase descrive abbastanza il tuo modo attuale di pensare e comportarti;
- 4 indica che la frase descrive molto il tuo modo attuale di pensare e comportarti;
- 5 indica che la frase descrive moltissimo il tuo modo attuale di pensare e comportarti.

	1	2	3	4	5
1. Quando mi imbatto in situazioni nuove mi guardo da ‘destra a manca’ perché non vorrei perdermi proprio nulla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Considero le novità e le situazioni imprevedute un’occasione da non perdere per saperne sempre di più.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Quando incontro una nuova persona, mi piace cercare di conoscerla a fondo e saperne di più su di lei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Quando sono impegnato/a in qualcosa di complesso o sfidante, che non conosco bene, cerco, prima di tutto, di saperne di più.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Cerco di conoscere i pensieri e i sentimenti degli altri.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Generalmente cerco di fare cose o esperienze nuove.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Mi incuriosisce il modo di pensare delle persone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Considero le situazioni difficili come un’opportunità per crescere e imparare, anche a vantaggio del mio futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mi piace saperne di più a proposito delle ragioni per le quali alcune persone si comportano in modo, a prima vista, ‘strano’.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mi piace, nel limite del lecito, provare a fare un po’ di tutto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Tendo a farmi raccontare dagli altri ciò che pensano a proposito di fatti ed eventi controversi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Le esperienze sfidanti per il mio presente e il mio futuro non mi spaventano, anzi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Mi piace dedicarmi ad attività che non avevo previsto o programmato.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Le solite compagnie non mi interessano molto, cerco più possibile di conoscere persone nuove.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**A PROPOSITO DI PENSIERI, SENTIMENTI E AZIONI VERSO CIÒ CHE  
NON VA COME DOVREBBE ANDARE**

Capita a tutti di venire a conoscenza di forme di ingiustizia, di discriminazioni, di difficoltà che possono sperimentare delle persone o gruppi, di minacce per la pace o per la stessa vita nel nostro pianeta. Alcune persone hanno formulato pensieri relativi all'importanza e all'interesse nutrito nei confronti di queste problematiche, a sentimenti ed emozioni sperimentate, e ad azioni ed attività che si sono trovati a svolgere. Li legga uno alla volta ed indichi quanto la descrivono.

Tenga presente che:

- 1 indica che la frase la descrive molto poco;
- 2 indica che la frase la descrive poco;
- 3 indica che la frase la descrive abbastanza;
- 4 indica che la frase la descrive molto;
- 5 indica che la frase la descrive moltissimo.

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

	1	2	3	4	5
1. Per me è importante e interessante informarsi sulle questioni sociali rilevanti, saperne di più su cause, conseguenze, ecc.,	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Per me è importante e interessante cercare di capire le conseguenze della presenza di discriminazioni, il mancato rispetto dei diritti, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Per me è importante e interessante analizzare e riflettere su ingiustizie, minacce all'ambiente, o alle persone, alle loro dignità, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Per me è importante e interessante ricercare idee e suggerimenti su ciò che si dovrebbe fare per ridurre le ingiustizie, minacce all'ambiente, o alle persone.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Per me è importante e interessante riflettere e discutere assieme ad altre persone su azioni e modalità che potrebbero essere in grado di salvaguardare i beni comuni, ciò che appartiene a tutti noi e alle future generazioni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Per me è importante e interessante dare il proprio contributo, proporre riflessioni, idee, per favorire cambiamenti sociali a vantaggio della collettività.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5
7. Mi capita di sperimentare indignazione in presenza di ingiustizie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Mi capita di provare disagio quando assisto all'indifferenza verso i soprusi, le violenze e le prepotenze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Mi capita di rincuorarmi e di riempirmi di speranza constatando che l'unione fa la forza anche per migliorare la società nella quale viviamo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Mi capita di avere la sensazione che è possibile fare qualcosa per il bene di tutti e per ridurre le ingiustizie e le disuguaglianze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Mi capita di sentirmi impotente di fronte alle ingiustizie e alle disuguaglianze.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Mi capita di avere la tentazione di arrendermi, di sentire che tutto è inutile perché gli esseri umani pensano solo a stessi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Sono uno/a che organizza eventi per protestare contro qualcosa o per manifestare a favore di qualcosa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Sono uno/a che fa circolare video, messaggi, post, di sensibilizzazione su tematiche di impegno sociale.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Sono uno/a che partecipa ad eventi informativi o di sensibilizzazione organizzati da associazioni o gruppi di attivisti impegnati socialmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Sono uno/a che sottoscrive petizioni, manifesti, appelli (es. Change.org ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Sono uno/a che manifesta insieme ad altri contro le ingiustizie o a vantaggio di una maggiore equità.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Sono uno/a che si dà da fare per denunciare discriminazioni, il mancato rispetto dei diritti, ecc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>





## **APPENDICE B**

### **INTERVISTA SEMISTRUTTURATA “PENSARE AL FUTURO E AL LAVORO IN TEMPI DI COVID19”**

Dallo scorso febbraio 2020 il virus COVID-19 si è diffuso notevolmente e, nel corso di quest'anno, in Italia, sono state adottate varie misure restrittive e sono stati chiusi posti di lavoro, scuole, università e così via al fine di contenere l'infezione. Il governo ha adottato misure diverse durante quelle che sono state chiamate fase 1, ovvero il periodo tra fine febbraio e inizio maggio, nel contesto del lockdown nazionale, fase 2 e 3, ovvero il periodo compreso tra maggio e settembre, e il periodo attuale, la cosiddetta 'seconda ondata', iniziata ad ottobre/novembre. Per ciascuno di questi periodi, ci farebbe piacere ascoltare il suo punto di vista a riguardo, se e come è cambiata la sua vita di lavoratore/lavoratrice, e come ha cercato e sta cercando di continuare nonostante tutto la sua vita lavorativa, le strategie e i punti di forza che ha adottato e su cui sta attualmente facendo leva per dare speranza al futuro. Come anticipato le chiederemo di rispondere anche ad alcuni questionari per considerare i suoi pensieri e i suoi atteggiamenti nei confronti del mondo del lavoro e della progettazione del futuro professionale. Così potremmo predisporre una relazione personalizzata, che sintetizzerà i punti di forza che emergono che le invieremo ad un indirizzo mail da lei indicato entro circa due settimane.

Quanto dirà sarà considerato riservato e garantiamo sin d'ora l'anonimato. Desideriamo far presente che per tutto questo facciamo riferimento al Regolamento (UE) 2016/679 (Regolamento generale sulla protezione dei dati, in seguito Regolamento UE).

Cosa ne dice? Proseguiamo?

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

#### **FASE DI APERTURA: CONDIZIONE ATTUALE**

1. Come va? come sta di salute?

#### **CORONAVIRUS**

2. Cosa ne pensa di questa situazione, dell'emergenza coronavirus? Di ciò che ci sta capitando?

3. Quali saranno a suo avviso le conseguenze di ciò che ci sta capitando?

## SITUAZIONE LAVORATIVA

4. Pensando al lavoro, prima dell'emergenza, che tipo di lavoro svolgeva, a tempo indeterminato, libero professionista, o altro? Con che tipologia di contratto? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la tipologia di lavoro, autonomo, dipendente pubblico, dipendente privato, ecc.)*

Esempi di condizioni

- Lavoravo come libero professionista
- Lavoravo come dipendente nel settore privato
- Lavoravo come dipendente nel settore pubblico
- Lavoravo con contratti saltuari di breve durata
- Non stavo lavorando
- Altro

La prego ora di considerare la prima fase di questa emergenza sanitaria, ovvero il periodo tra fine febbraio e inizio maggio, nel contesto del *lockdown* nazionale.

- 5.1. Da un punto di vista professionale, come stavano le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la situazione attuale, se sta mantenendo il lavoro, se lo sta perdendo, ecc.)*

Esempi di condizioni

- Ho sospeso le mie attività lavorative
- Ho continuato ad andare a lavoro fuori casa
- Ho lavorato da casa con il lavoro agile, il telelavoro, lo smart working
- Ho perso il lavoro
- Altro

- 6.1. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione quantitativa)*

Esempi di cambiamenti

- Non ho avuto variazioni nel carico di ore lavorative
- Ho avuto un calo di carico lavorativo
- Ho avuto un aumento di carico lavorativo
- Altro

7.1. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione qualitativa)*

Esempi di cambiamenti

- Non ho avuto variazioni nella tipologia di attività
- Ho avuto variazioni nella tipologia di attività
- Altro

8.1. Dal punto di vista lavorativo, in quel periodo ha avvertito delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?

9.1. Ha percepito/sperimentato situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?

10.1. *(Se la persona ritiene di trovarsi di fronte a nuove difficoltà)* Considerando le difficoltà sperimentate, cosa ha fatto per farvi fronte?

La prego ora di considerare la seconda e terza fase di questa emergenza sanitaria, ovvero il periodo compreso tra maggio e settembre.

5.2. Da un punto di vista professionale, come stavano le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la situazione attuale, se sta mantenendo il lavoro, se lo sta perdendo, ecc.)*

Esempi di condizioni

- Ho sospeso le mie attività lavorative
- Ho continuato ad andare a lavoro fuori casa
- Ho lavorato da casa con il lavoro agile, il telelavoro, lo smart working
- Ho perso il lavoro
- Altro

6.2. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione quantitativa)*

Esempi di cambiamenti

- Non ho avuto variazioni nel carico di ore lavorative
- Ho avuto un calo di carico lavorativo
- Ho avuto un aumento di carico lavorativo

Altro

7.2. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione qualitativa)*

Esempi di cambiamenti

Non ho avuto variazioni nella tipologia di attività

Ho avuto variazioni nella tipologia di attività

Altro

8.2. Dal punto di vista lavorativo, in quel periodo ha avvertito delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?

9.2. Ha percepito/sperimentato situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?

10.2. *(Se la persona ritiene di trovarsi di fronte a nuove difficoltà)* Considerando le difficoltà sperimentate nella seconda e terza fase dell'emergenza sanitaria, cosa ha fatto per farvi fronte?

La prego adesso di considerare il periodo tra ottobre e gennaio, il periodo della cosiddetta 'seconda ondata'.

5.3. Da un punto di vista professionale, come stanno le cose? Ha continuato a lavorare? Ha dovuto interrompere? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la situazione attuale, se sta mantenendo il lavoro, se lo sta perdendo, ecc.)*

Esempi di condizioni

Ho sospeso le mie attività lavorative

Ho continuato ad andare a lavoro fuori casa

Sto lavorando da casa con il lavoro agile, il telelavoro, lo smart working

Ho perso il lavoro

Altro

6.3. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il suo lavoro si è modificato da un punto di vista quantitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione quantitativa)*

Esempi di cambiamenti

Non ho avuto variazioni nel carico di ore lavorative

- Ho avuto un calo di carico lavorativo
- Ho avuto un aumento di carico lavorativo
- Altro

7.3. *(Se la persona ha mantenuto il lavoro)* Il lavoro si è modificato da un punto di vista qualitativo? *(far parlare la persona; sintetizzare al fine di verificare di aver compreso la variazione qualitativa)*

Esempi di cambiamenti

- Non ho avuto variazioni nella tipologia di attività
- Ho avuto variazioni nella tipologia di attività
- Altro

8.3. Dal punto di vista lavorativo, in questo periodo sta avvertendo delle difficoltà che prima non sentiva/sperimentava? Se sì, quali?

9.3. Sta percependo/sperimentando situazioni nuove da un punto di vista personale, psicologico? Se sì, quali?

10.3. *(Se la persona ritiene di trovarsi di fronte a nuove difficoltà)* Considerando le difficoltà che sta sperimentando, cosa sta facendo per farvi fronte?

11. Nel complesso, ci sono delle azioni/attività che il suo contesto di lavoro/l'azienda/l'ente ha attuato e che la sta stanno aiutando? Se sì, quali? Perché la stanno aiutando?

12. Ci sono delle azioni/attività che il suo contesto di lavoro/l'azienda/l'ente dovrebbe attuare per aiutarla maggiormente?

13. Ci sono delle azioni/attività che lei sta attuando per aiutare altre persone? Se sì, quali?

## **VISIONE DEL FUTURO**

14. A differenza di ciò che pensava qualche mese fa, oggi cosa pensa del futuro?

15. Quali sono le sue speranze per il futuro?

16. Come sa oggi si parla spesso di Sviluppo sostenibile... Lei cosa pensa al riguardo? Quando, a suo avviso, una crescita, uno sviluppo potrebbe essere considerato effettivamente sostenibile?

17. Considerando tutto ciò che sta accanto nel mondo, se dovesse spiegare con le sue parole cos'è la globalizzazione, cosa direbbe?

## **FASE DI CHIUSURA**

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

- caratteristiche personali positive;
- strategie di gestione;
- riflessioni significative;
- azioni fatte a vantaggio di altre persone.