

AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani

Dalle premesse culturali ai criteri generativi

di Anna Grimaldi, Maria Antonietta Bosca, Rita Porcelli e Alessia Rossi

Riassunto: Nell'ambito delle politiche attive del lavoro, con il rafforzamento di logiche e azioni di *workfare* (dal *welfare* al *workfare*), si è progressivamente riconosciuto un ruolo più ampio e strategico all'orientamento. In questo quadro si collocano i recenti documenti siglati in Conferenza Unificata Stato-Regioni. Si pensi, in particolare, a quello sugli *Standard minimi dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento* che detta linee guida per la dotazione strumentale e logistica, la durata, le modalità di erogazione, i prodotti, le attività principali e le competenze richieste agli operatori, con importanti ricadute sulle pratiche professionali e sull'organizzazione dei servizi nei vari contesti operativi. Dopo anni di dibattito sulla qualità delle prestazioni, è più che mai indispensabile definire pratiche e strumenti per prevenire la disoccupazione e l'inoccupazione, i cui risultati siano "misurabili". L'esigenza di intervenire su fattori di esclusione e di incrementare il vantaggio dell'essere occupati, rispetto alla condizione di disoccupazione o inattività, ha portato ad ampliare il processo orientativo verso nuovi target e finalità progettuali. Si è affermata, in altri termini, una logica di intervento nell'orientamento che ha superato una concezione classica, circoscritta al passaggio scuola-lavoro, per aprirsi a un ventaglio di azioni dalla valenza consulenziale e di sostegno all'occupabilità (oltre che all'occupazione). In questa direzione l'ISFOL, nell'ambito del progetto "Orientarsi nell'incertezza" ha avviato una riflessione che ha portato, come prima azione, alla messa a punto di uno strumento di auto-valutazione dell'occupabilità dei giovani, denominato *AVO Giovani*, che nelle pagine a seguire verrà presentato nella sua attuale versione, in corso di validazione.

Parole chiave: Giovani; Occupabilità; Orientamento

"La vita è come andare in bicicletta: se vuoi stare in equilibrio devi muoverti."

(A. Einstein)

Introduzione

La crisi che sta attraversando l'intera comunità occidentale ha posto enfasi sulla necessità di ri-pensare ruolo e funzioni della pratica orientativa: da azione professionale di sostegno al singolo individuo a strumento di politica attiva del lavoro per favorire l'occupabilità. In quest'ottica, l'orientamento è concepito come strategia di esercizio della cittadinanza, volto a favorire sia i processi di integrazione e coesione sociale, sia il potenziale di sviluppo delle persone. Se, poi, viene associato al tema dell'*employability* esso si inserisce in modo coerente e diretto sul fronte delle urgenze di un mercato del lavoro che impone nuove e più efficaci modalità di *matching* domanda-offerta oltre che una rinnovata professionalità da parte degli operatori del settore. Come azione in grado di mediare tra esigenze del mercato del lavoro, in continua trasformazione, e progettualità personale e professionale, l'orientamento si pone trasversalmente ai diversi sistemi dell'istruzione, della formazione e del lavoro. Si legge, infatti, nelle premesse del primo accordo in materia di orientamento sottoscritto il 20 dicembre 2012 come «*la Conferenza avverta l'urgenza di pervenire a un accordo tra le parti per lo sviluppo di una strategia nazionale sull'orientamento al fine di superare la frammentazione degli interventi e delle politiche attivate, nell'ambito delle proprie competenze, dai diversi soggetti istituzionali, e di realizzare il raccordo tra i sistemi che svolgono funzioni orientative e di definire standard di servizio in considerazione del crescente numero di soggetti che offrono interventi di orientamento nel territorio*».

La necessità di prevedere servizi di orientamento *lifelong*, ma anche *lifewide*, in grado di sostenere le persone nella gestione delle transizioni che si trovano ad affrontare nei molteplici contesti di vita, ha necessariamente sollecitato decisori politici e professionisti a confrontarsi con nuovi paradigmi concettuali. In questo scenario si sono modificati gli oggetti dell'orientamento: il *focus* si è spostato da un ambito strettamente lavorativo ai percorsi di vita, dove i soggetti/clienti sono aiutati a divenire consapevoli della propria socializzazione alla carriera e a raggiungere una migliore integrazione tra i vari ruoli agiti. In altri termini, l'attenzione si è gradualmente concentrata verso azioni e pratiche professionali a forte valenza consulenziale, finalizzate ad accompagnare il soggetto nei suoi passaggi socio-biografici più delicati. A ciò segue l'importanza di realizzare interventi di orientamento non occasionali e legati a eventi unici (come l'ingresso nel mondo del lavoro), ma capaci di porsi lungo la dimensione dell'accompagnamento e del racconto di sé, del sostegno motivazionale, dell'attribuzione di significato all'esperienza di crescita professionale, della consapevolezza dei propri stili di fronteggiamento della realtà (Grimaldi, 2011; Savickas et al., 2012; Arulmani, et al., 2014; Nota, Rossier, 2015). In quest'ottica, l'orientamento costituisce un'azione per attribuire significato di continuità (personale, sociale e professionale) a un percorso costituito da esperienze sempre più segmentate, dove è indispensabile riconoscere le competenze acquisite nel corso della vita per potersi ri-posizionare con una nuova progettualità. Il mondo del lavoro non è più definito da un set di compiti svolti da un soggetto e la carriera non è più caratterizzata da progressioni e avanzamenti verticali all'interno di un organigramma stabile. Le definizioni di carriera e del suo sviluppo si sono modificate radicalmente per rispondere, da un lato ai cambiamenti dei sistemi

organizzativi e occupazionali, e dall'altro alla complessiva trasformazione del lavoro (Grimaldi, Del Cimmuto, 2007; Semenza, 2014).

Il lavoro, oggi, può essere considerato una successione di periodi occupazionali collegati a esperienze di apprendimento e di formazione (Negrelli, 2013). È quindi fondamentale per le persone imparare a gestire i progetti formativi e di sviluppo non solo in funzione dell'evoluzione del proprio sistema di bisogni e aspettative, ma sempre di più anche in vista dei cambiamenti della natura dell'occupazione e dei rapporti di lavoro e delle continue richieste di apprendimento lungo l'intero arco della vita professionale (Grimaldi, Quaglino, 2005). La carriera, più discontinua di un tempo e sempre meno prevedibile - tanto che a ragione si adotta la prospettiva della cosiddetta carriera "senza confini" - comporta la necessità di effettuare scelte e bilanci della propria esperienza ancora più ponderati e ragionevoli.

In questo complesso scenario, caratterizzato da una ri-definizione di politiche e strumenti per l'orientamento, si collocano i recenti documenti siglati in Conferenza Unificata Stato-Regioni¹. Nel dettaglio, il 20 dicembre 2012 la Conferenza Unificata ha approvato l'accordo che ha sancito la definizione di orientamento, la *governance* multilivello e ha costituito, presso la propria sede, il gruppo nazionale inter-istituzionale sull'orientamento². A seguire, il 5 dicembre 2013 la Conferenza Unificata ha approvato le linee guida sull'orientamento e, infine, il 13 novembre 2014 gli standard dei servizi e delle competenze degli operatori di orientamento. Questo documento declina gli standard per la dotazione strumentale e logistica, la durata, le modalità di erogazione, i prodotti, le attività principali e le competenze richieste agli operatori, con importanti ricadute sulle pratiche professionali e sull'organizzazione dei servizi nei vari contesti operativi. In tale documento l'orientamento è concepito come *«parte integrante dei sistemi dell'istruzione, della formazione professionale e del lavoro e, come tale, veicolo fondamentale della promozione della strategia del lifelong learning»* ed è definito come *«il processo volto a facilitare la conoscenza di sé, del contesto formativo, occupazionale, sociale, culturale ed economico di riferimento, delle strategie messe in atto per relazionarsi e interagire con tali realtà, al fine di favorire la maturazione e lo sviluppo delle competenze necessarie per poter definire o ridefinire autonomamente obiettivi personali e professionali aderenti al contesto, elaborare o rielaborare un progetto di vita e sostenere le scelte relative»*.

Il questionario Isfol "AVO" per l'analisi dell'occupabilità dei giovani

L'ISFOL, nell'ambito del progetto *Orientarsi nell'incertezza* - in linea con la recente normativa e con la raccomandazione europea di garantire opportunità ai giovani (*Youth Guarantee*) - ha avviato una riflessione che ha portato alla messa a punto di uno stru-

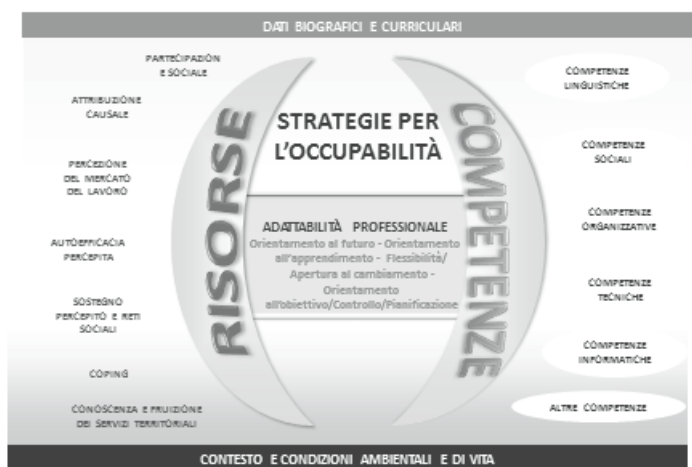
¹ I documenti sono consultabili sul sito ufficiale della "Conferenza Unificata - Conferenze Stato Regioni e Unificata" <<http://www.statoregioni.it/>>.

² Il gruppo è composto da rappresentanti delle regioni, delle province (UPI), dei comuni (ANCI), del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dell'Economia e si avvale del supporto scientifico dell'ISFOL e dell'Università degli studi di Genova.

mento di auto-valutazione dell'occupabilità dei giovani, denominato *AVO Giovani*, attualmente in corso di validazione. A supporto di tale lavoro è stato costituito nel 2014 un tavolo scientifico³ sul tema, che si offre come spazio di confronto e scambio di saperi e di pratiche di intervento.

AVO è un questionario ISFOL che intende rilevare come un giovane si prepara a gestire il proprio inserimento e/o reinserimento lavorativo, ovvero quanto è in grado di essere "occupabile". La popolazione a cui si rivolge è composta da soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Lo strumento è pensato per chi è in cerca di lavoro, per disoccupati o inoccupati, per giovani NEET (Not engaged in Education, Employment or Training), ma si propone anche a coloro che vorrebbero cambiare lavoro e vogliono conoscere il proprio profilo di occupabilità. La messa a punto dello strumento si basa sulla definizione di occupabilità intesa come: «*intreccio tra il capitale umano, sociale e psicologico della persona - mediato dalle variabili situazionali - che consente all'individuo di porsi/riproporsi nel mercato del lavoro con un personale progetto professionale aderente al contesto*» (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Questa definizione viene declinata in una serie di dimensioni rappresentate in figura 1.

Figura 1. Le dimensioni che declinano l'occupabilità secondo il modello ISFOL



³ Al momento il tavolo scientifico, presieduto da ISFOL, vede la partecipazione di: Enrico Garau e Maura Corda - Agenzia regionale per il lavoro Regione Sardegna; Paola Paolinelli - Regione Marche; Mauro Ghirotti - Agenzia del lavoro di Trento; Lauretta Valente - CIOFS-FP Nazionale; Silvana Rasello - CIOFS-FP Piemonte; Novella Gigli e Alessandra Parisi - CIOFS-FP Lazio; Giuseppina Traversa - Fondazione Piazza dei mestieri 'Marco Andreoni'; Barbara Brassco e Stefano Rossetto - Conform; Daniela Dato, Manuela Ladogana e Isabella Loiodice - Dipartimento Studi Umanistici. Lettere, Beni culturali, Scienze della Formazione - Università di Foggia; Antonio Coccozza e Paolino Serreri - Università Roma Tre; Maria Antonietta Bosca, Maria Chiara Pizzorno e Alessia Rossi - POLIS 2000; Maurizio Belloni e Antonella Romani - SIMKI; Pier Giovanni Bresciani e Carla Maria Ruffini - Studio Meta & Associati; Antonella Bonfà - Università di Genova; Giuseppe Annacontini - Università del Salento; Maria Luigia Cusano - Staff orientamento Porta Futuro - Città Metropolitana di Roma Capitale.

Nello specifico, il questionario si compone di 43 domande raggruppate in 12 sezioni che fanno riferimento a differenti contenuti e/o dimensioni:

1. Sezione *Dati Anagrafici*
2. Sezione *Formazione*
3. Sezione *Stato occupazionale/lavorativo*
4. Sezione *Ricerca del lavoro*
5. Sezione *Conoscenza e fruizione dei servizi territoriali*
6. Sezione *Partecipazione sociale*
7. Sezione *Adattabilità*
8. Sezione *Coping*
9. Sezione *Autoefficacia percepita*
10. Sezione *Attribuzione causale*
11. Sezione *Percezione del mercato del lavoro*
12. Sezione *Reti sociali/sostegno percepito*

Attualmente il questionario è in corso di validazione. Pertanto, non si dà conto in questa sede delle caratteristiche psicometriche dello strumento, che insieme alla versione finale saranno oggetto di una prossima e specifica pubblicazione. Si intende, viceversa, descrivere nel dettaglio i paradigmi culturali e i criteri generativi che ne hanno determinato la messa a punto. In particolare, se le sezioni dalla 1 alla 4, presenti nel questionario, ricostruiscono i dati biografici e curricolari del giovane, un affondo teorico-concettuale sarà dedicato a esplorare alcune dimensioni chiave del costrutto di occupabilità (dalla sezione 5 alla 12).

La dimensione dell'adattabilità

Molti sono gli studi e gli approfondimenti teorici che negli ultimi anni hanno posto al centro della riflessione e della ricerca il tema dell'adattabilità, considerandola una variabile chiave del livello di occupabilità della persona. Con il termine "adattabilità" si intende la propensione ad affrontare i compiti evolutivi, per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo in modo attivo (Savickas, 1997; Savickas, Porfeli, 2012). L'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di "guardarsi intorno" (esplorazione di carriera), sia la propensione verso il futuro, ovvero l'"immaginarsi in avanti" (pianificazione della carriera), e quindi la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera (Savickas, 2002).

La definizione di adattabilità, sulla quale si basa la scala costruita ad hoc dall'ISFOL e inserita nel questionario *AVO Giovani*, si fonda sul modello elaborato da Savickas (1997; 2005; 2012; Savickas, Nota et al., 2009) che si esplica lungo le seguenti quattro dimensioni:

1. *Concern* – interesse per il proprio futuro – si riferisce alla capacità previsionale di anticipare possibili alternative di vita. La persona che mostra interesse per il proprio

futuro è generalmente ottimista e si pone positivamente di fronte ai cambiamenti, considerando le transizioni, anche quelle lavorative, come opportunità e sfide con le quali misurarsi. Il giovane orientato al futuro di fronte alle scelte da effettuare non trascura le diverse opzioni che si presentano.

2. *Control* – controllo delle situazioni attraverso azioni pianificate e organizzate – si riferisce alla credenza di poter controllare e, in parte, determinare il proprio futuro. Gli accadimenti e le transizioni di vita sono quindi presi in carico dal soggetto che mostra un atteggiamento proattivo e responsabile. Il giovane che crede di poter controllare il proprio futuro è attore e committente del proprio percorso di vita.

3. *Curiosity* – propensione ad adottare una ampia visuale verso le opportunità e le possibilità – si riferisce alla disponibilità all'apprendimento e all'esplorazione di nuovi contesti e ambiti di interesse. Il giovane che mostra una marcata curiosità è generalmente più aperto e flessibile e prende in considerazione diverse possibilità di sviluppo formativo/lavorativo.

4. *Confidence* – fiducia in se stessi e nelle proprie capacità – fa riferimento alla convinzione di saper affrontare le situazioni e di saper raggiungere gli obiettivi. Il giovane che ha fiducia in se stesso e nelle proprie capacità ha più possibilità di raggiungere il successo formativo/lavorativo.

La dimensione dell'adattabilità così come descritta da Savickas è stata rielaborata e integrata da ISFOL sulla base degli studi condotti sul tema dell'*Occupabilità*, che hanno consentito di ridefinire e identificare quattro specifiche dimensioni attraverso le quali si esprime e si declina il livello di adattabilità del soggetto: Orientamento al futuro, Orientamento all'apprendimento, Flessibilità/Apertura al cambiamento, Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione.

Su tale base è stata costruita una scala sull'adattabilità, attualmente in corso di validazione, costituita da 35 item, suddivisi in quattro sottoscale. Nel questionario *AVO Giovani* la modalità di risposta è su scala a 6 passi (da 1 = “completamente falso” a 6 “completamente vero”). La consegna data per la risposta è la seguente: “ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni situazione è vera o falsa per te”.

In particolare, i contenuti e i significati che descrivono e definiscono le quattro dimensioni dell'adattabilità sono di seguito descritti:

1. *Orientamento al futuro*: inteso come propensione a “preoccuparsi” per il futuro, a essere orientati positivamente e attivamente verso di esso, a proiettarsi in avanti in modo concreto e reale mediante la pianificazione di azioni funzionali ad aspirazioni e obiettivi da perseguire. Tale disposizione appare collegata alla percezione e all'idea che il futuro sia controllabile e dipenda da noi, dalle nostre scelte, dall'esercizio delle nostre capacità e volontà. Tale dimensione, di natura progettuale, implica una specifica e concreta definizione degli obiettivi da raggiungere (siano essi formativi, professionali o di carriera) e di un coerente piano di azione.

In particolare, l'orientamento al futuro si declina attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione a prefigurare, immaginare/pensare ai possibili e diversi scenari futuri, a valutarne in modo adeguato la realizzabilità in funzione delle risorse e delle caratteristiche personali (capacità, competenze, motivazioni, ecc.) e di fattori esterni (contesto di riferimento, mercato, opportunità formative, ecc.); la percezione e rappresentazione del futuro come "non lontano", concreto, controllabile, come "un pensiero dell'oggi" e uno spazio costante del presente nel quale confluiscono aspirazioni, obiettivi, progetti, programmi, azioni; la disposizione a ritenere di "essere capaci" di raggiungere determinati obiettivi e avere un'aspettativa ottimistica rispetto agli eventi futuri; la consapevolezza dell'impatto che avranno sul proprio futuro iniziative, scelte e decisioni già assunte o che devono essere ancora valutate ed effettuate; la propensione a definire obiettivi di medio o di lungo periodo e a pianificare azioni coerenti. A titolo di esempio seguono due item relativi alla dimensione "Orientamento al futuro": *Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze; Ho dei progetti per il futuro.*

2. *Orientamento all'apprendimento*: fa riferimento alla curiosità professionale, alla propensione a esplorare l'ambiente con l'obiettivo di apprendere informazioni su di sé e sul contesto, a conoscere contenuti, situazioni e contesti nuovi, a farsi coinvolgere nei processi di apprendimento formali e informali. Esprime l'interesse per la propria crescita personale, formativa e professionale, l'orientamento a cogliere, valorizzare ogni opportunità di apprendimento e a porsi in una prospettiva di sviluppo e miglioramento continuo.

L'orientamento all'apprendimento è fondamentale per l'adattabilità. Gli sforzi messi in campo dagli individui con alti livelli di occupabilità sono spesso finalizzati al raggiungimento di informazioni e opportunità di sviluppo personale. I risultati e le conseguenze associati alle proprie azioni costituiscono per la persona un feedback che consente di valutare, nelle diverse situazioni, sforzi, possibilità e risorse disponibili e di adattarsi ad essi. L'apprendimento continuo è una determinante importante soprattutto in riferimento al successo di carriera (Hall, Mirvis, 1995; Savickas, 2002). Inoltre, le attitudini, le motivazioni e le disposizioni personali favoriscono l'adattabilità e l'occupabilità in genere.

L'orientamento all'apprendimento si declina in diverse sottodimensioni: la disposizione ad arricchire il proprio bagaglio di conoscenze, esperienze e strumenti professionali, a ricercare situazioni e attività che possano consentire di esprimere, acquisire ed esercitare nuove competenze, a individuare e cogliere opportunità di apprendimento, di crescita e sviluppo professionale; la propensione a misurarsi con situazioni nuove nelle quali sia possibile sperimentarsi e mettersi alla prova, ponendosi nella prospettiva del miglioramento continuo; l'orientamento ad assumere una posizione di riflessione attiva nei confronti di esperienze dirette e indirette, di contenuti e conoscenze acquisite; la consapevolezza dei propri punti di forza e delle proprie aree di miglioramento al fine di poter immaginare, definire e pianificare un proprio percorso di sviluppo. A titolo di esempio seguono due item relativi alla dimensione "Orientamento all'apprendimento": *Ricerco situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze; Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare.*

3. *Flessibilità/Apertura al cambiamento*: esprime la capacità di adattarsi al cambiamento e alle situazioni nuove e la propensione ad affrontare in modo attivo, sicuro e flessibile contesti mutevoli e incerti. Rappresenta la disposizione ad accogliere e valorizzare punti di vista diversi, ad adottare schemi di pensiero/ragionamento flessibili, non ancorati a idee precostituite. In sintesi, si connota come una flessibilità di natura cognitiva e relazionale.

L'apertura al cambiamento è un'altra variabile importante che caratterizza l'adattabilità della persona e favorisce le possibilità di sviluppo personale e di apprendimento continuo. È associata a una buona capacità di fronteggiare situazioni poco familiari o sconosciute. La manifestazione di flessibilità permette di affrontare al meglio i cambiamenti e le situazioni di incertezza (Arora, Rangnekar, 2015). Diversi autori sostengono che gli individui propensi a effettuare nuove esperienze appaiono più flessibili rispetto alle richieste del mercato del lavoro e sono quindi potenzialmente più occupabili.

La flessibilità e l'apertura al cambiamento si declinano attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione ad adottare modalità relazionali costruttive e positive, aperte a soluzioni e punti di vista nuovi e diversi e a utilizzare, in modo attivo e consapevole, stili di comportamento differenziati in funzione delle caratteristiche degli interlocutori e del contesto; la propensione a individuare soluzioni di mediazione in presenza di una contrapposizione tra esigenze e posizioni diverse; l'orientamento a identificare e ad agire nella gestione di un problema su un ventaglio ampio di possibili soluzioni e ad adottare, sul piano cognitivo, chiavi di lettura dei fenomeni diverse e flessibili, non collegate a specifici schemi di riferimento; la disposizione a confrontarsi con obiettivi impegnativi e sfidanti e ad affrontare con curiosità e consapevolezza delle proprie risorse situazioni e problemi nuovi. A titolo di esempio seguono due item relativi alla dimensione "Flessibilità/Apertura al cambiamento": *Quando mi affidano un nuovo compito, mi piace mettermi alla prova; Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomi i rischi.*

4. *Orientamento all'obiettivo/Controllo/Pianificazione*: esprime la disposizione ad attivarsi con determinazione per raggiungere gli obiettivi prefissati entro i tempi previsti, anche mediante una buona pianificazione e organizzazione delle attività. Il controllo professionale è una variabile importante dell'adattabilità ed è connesso alla convinzione che la persona ha di poter esercitare un controllo sulla propria vita e sul proprio futuro professionale, assumendosi la responsabilità delle proprie scelte.

L'orientamento all'obiettivo/controllo/pianificazione si declina attraverso diverse sottodimensioni: la disposizione ad attivarsi per incidere sul corso degli eventi, formulando proposte e alternative per raggiungere l'obiettivo; l'orientamento a rivolgere energie e sforzi verso situazioni e problemi sui quali si ritiene di esercitare realisticamente un controllo o realizzare un cambiamento; la propensione a prendere l'iniziativa, ad attivarsi prima che la particolare situazione lo richieda e a fornire una risposta tempestiva a specifici problemi, esigenze, cambiamenti; l'orientamento a ricondurre idee, propositi e progetti, in azioni, iniziative e risultati; la disposizione a ricercare e cogliere le opportunità che si presentano nella vita e a tradurle in risultati concreti e soddisfacenti; la disposizione a pianificare le attività, mediante la definizione di priorità, azioni e tempi e a mobilitare le proprie energie e risorse individuali verso il

perseguimento degli obiettivi. A titolo di esempio seguono due item sulla dimensione: *“Orientamento all’obiettivo/Controllo/Pianificazione”*: *Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo; Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato.*

La dimensione del coping

I cambiamenti che caratterizzano gli ambienti di lavoro, e le transizioni che gli individui (specie i più giovani) devono attraversare durante il proprio percorso di vita, trovano nella letteratura sul *coping* e nei suoi differenti “indicatori” di adattività una ricca fonte di studi e riferimenti. In tale direzione, il costrutto di “*coping*” rinvia non solo alla capacità di “fare fronte” alle situazioni (Frydenberg, 1997), ma anche alla possibilità di adattarsi in maniera positiva. Ampia, in questo senso, è la letteratura che evidenzia il valore del *coping* per le pratiche orientative: gli studi sul *coping* sono particolarmente rilevanti nei programmi di sostegno alle transizioni di lavoro, nelle pratiche di valutazione psicologia e di *career counselling*, nelle azioni di supporto tese a facilitare i processi di scelta verso il benessere. L’idea alla base di tale interesse è legata all’assunto che più si impara a gestire lo stress derivante dall’affrontare qualsiasi transizione e la conseguente attivazione emozionale, meglio saranno gestiti gli eventi inattesi con implicazioni positive sulla resilienza del soggetto. In tema di ricerca di lavoro, e in generale all’interno di una concezione occupazionale più ampia, è noto quanto i processi valutativi siano fondamentali nel determinare cosa è importante, ma anche stressante, per ogni individuo. Il *coping* è dunque un processo di valutazione dinamico che varia tra le persone, ma anche nella stessa persona, e in differenti situazioni. Individuare la tendenza d’uso delle strategie di *coping* è dunque di grande importanza all’interno dei contesti orientativi, perché di sostegno alla progettualità del singolo.

Se è vero che il *coping* è risorsa importante sia nell’ambito della consulenza orientativa per adulti, sia in quella per i giovani, è altrettanto vero che presenta una notevole variabilità di strategie e manifestazioni. Tale variabilità, anche in risposta al cambiamento di richieste che un evento stressante può sollecitare, indica quanto il legame tra questo costrutto e i vari contesti di vita lo rendano di difficile “rilevazione”. L’importanza della dimensione del *coping* si scontra infatti con la difficoltà della messa a punto di strumenti dedicati che risultano spesso poco affidabili proprio in virtù del suo essere fortemente situazionale e variamente utilizzato dai soggetti. Si pone dunque la questione se sia possibile ottenere misure generali di *coping* o se esso sia per natura specifico.

Se molte sono le definizioni di *coping* che si possono incontrare in letteratura (per una rassegna si veda Grimaldi, Ghislieri, Montalbano, 2004), la più citata è senza dubbio quella fornita da Lazarus e Folkman nel 1984 che individua il *coping* come: «*uno sforzo cognitivo e comportamentale in costante cambiamento per gestire specifiche richieste esterne o interne che il soggetto valuta possano mettere alla prova o eccedere le risorse della persona*» (Lazarus, Folkman, 1984, p. 141).

Sono molte anche le evidenze scientifiche che pongono in relazione diretta il *coping* con altre dimensioni quali l’autoefficacia, l’autostima e il *locus of control*. Una risposta

di *coping* attiva sarebbe più frequente in presenza di un elevato sentimento di efficacia personale o di fiducia nelle proprie abilità. Le risultanze empiriche degli ultimi anni, emerse da campioni di giovani studenti, concordano nel riscontrare che gli individui che nutrono fiducia nelle proprie capacità sono anche quelli che più facilmente percepiscono le difficoltà e le novità come stimoli sfidanti, piuttosto che come minacce.

Nel tentativo di fare sintesi, la letteratura suole distinguere tra *coping*:

- orientato al problema, quando le azioni messe in atto sono tese ad agire sul contesto per risolvere le difficoltà;
- orientato all'emozione, quando la persona agisce non tanto per modificare la situazione, quanto per intervenire sul proprio vissuto emotivo, contenendo le ansie.

Ad esempio, un ragazzo che possiede strategie di fronteggiamento orientate al problema, di fronte a un insuccesso formativo, è portato ad analizzare e riflettere sulle cause di quanto avvenuto e cerca di agire, in prima battuta, per il miglioramento della sua performance e poi per una completa risoluzione del problema. Di contro, un giovane che è più orientato a seguire le proprie emozioni e meno il compito, può ignorare l'inconveniente assumendo comportamenti evitanti che lo porteranno inesorabilmente verso altri insuccessi e, cosa ancora più grave, a vissuti di disistima nelle proprie capacità, o ancora a sentimenti di auto-colpevolizzazione o, nei casi più gravi, ad allontanarsi definitivamente dagli ambienti di studio.

Se, in linea generale, si conviene su una maggiore adattività delle strategie *problem-focused* e/o di quelle in cui il problema viene affrontato, rispetto a quelle *emotion-focused* e/o che implicano l'evitamento del problema, l'effettivo significato adattivo non può che essere stabilito in relazione al contesto e alla situazione.

In questa sede non si intendono passare in rassegna i numerosi contributi di studio e ricerca in tema di *coping*. Si vuole invece enfatizzare l'importanza di questa dimensione nella definizione del costrutto dell'occupabilità e nel trattamento della stessa durante un percorso orientativo, sia su quello dell'esplorazione, sia sul fronte consulenziale: azioni, entrambe, non trascurabili in un intervento di politica attiva. Tali motivazioni hanno sostenuto l'idea di inserire nel questionario ISFOL sull'occupabilità AVO *Giovani* una scala improntata sulla stima della dimensione del *coping*. La scala, appositamente messa a punto e in via di validazione, descrive 14 diverse situazioni di *coping* con la consegna di immaginarsi in ognuna di esse e di indicare – su una scala da 1 a 6 (dove 1 corrisponde a “mai” e 6 a “sempre”) – la frequenza con cui si affronterebbe la situazione nel modo indicato. Le 14 situazioni descritte sono per ora suddivise in due sottoscale:

1. analisi e valutazione della situazione/ricerca di supporto sociale;
2. evasione/evitamento.

I soggetti che hanno un punteggio elevato sulla prima sottoscala tendono a impegnarsi attivamente per affrontare una situazione che può anche essere difficile o a cercare di risolvere un problema. Questi soggetti sono caratterizzati da motivazione alla riuscita e capacità di attivare le proprie risorse cognitive e comportamentali per far fronte agli

eventi che si presentano. Alla dimensione di ricerca attiva (e in prima persona) di soluzioni, si affianca spesso la tendenza a condividere il problema con altri, siano essi amici o professionisti. Il problema viene affrontato anche attraverso l'aiuto richiesto ad altri, ai quali si può domandare sia un sostegno concreto, sia affettivo. I soggetti che hanno un punteggio non elevato in questa sottoscala sono, per contro, in difficoltà quando si trovano in situazioni difficili o complesse: evitano dunque di mettere in atto comportamenti attivi di *coping*. Bassi punteggi su questa sottoscala dovrebbero corrispondere a elevati punteggi nella sottoscala di evasione ed evitamento.

Per evasione/evitamento intendiamo la strategia che implica un consapevole rifiuto del problema che appare impossibile da risolvere. Fa riferimento alla tendenza a evitare il problema concentrandosi su un'attività piacevole, fisica o intellettuale. Talvolta il rifiuto non è esplicito, ma si innesca un'azione sostitutiva e piacevole per la persona. Altre volte il rifiuto di affrontare la situazione è esplicito e diretto e si mettono in atto comportamenti di fuga. Nell'approfondire le strategie di *coping* centrate su questa risposta è importante affiancare un'indagine per capire quanto il soggetto neghi che alcuni accadimenti si siano veramente manifestati o tenda a occuparsi d'altro per non pensare al problema o, ancora, si ritiri per un periodo di tempo utile per concentrare il proprio pensiero su ciò che desidera che accada. Le ricerche svolte nel campo della psicologia della salute dimostrano che le strategie di evitamento possono essere funzionali solo di fronte a eventi con impatto emotivo forte e solo se durano poco.

Ecco due esempi che fanno riferimento alle strategie di *coping* su cui è stata costruita la scala del *coping* per *AVO Giovani*:

1. Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze.
2. È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi.

La dimensione dell'autoefficacia

L'approfondimento nel questionario ISFOL *AVO Giovani* della dimensione di autoefficacia nasce dalla convinzione, sostanziata da studi pluriennali sul tema (Bandura, 1997; Nota e Soresi, 2000; Bandura, Barbaranelli, Caprara, Pastorelli, 2001, Barbaranelli, Steca, 2001), che il senso di autoefficacia personale ha un'influenza significativa sui processi di ricerca e di permanenza nel mercato del lavoro. Senza voler entrare nell'approfondimento della letteratura sul tema specifico, in merito al quale si rimanda il lettore al volume ISFOL a cura di Grimaldi (2007) *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, si riportano qui di seguito solo alcuni degli elementi più significativi, utili per comprendere la relazione diretta tra il costrutto di autoefficacia e quello di occupabilità.

Diverse ricerche, infatti, dimostrano come l'autoefficacia regoli in vario modo le modalità con cui i soggetti selezionano e valutano le informazioni necessarie ad affrontare un processo di scelta e le modalità con cui scelgono tra il ventaglio di possibilità

che gli vengono offerte dal mercato del lavoro. Sembra, più precisamente, che le opportunità e le possibilità di scelta che le persone prendono in considerazione siano significativamente maggiori quando il senso di autoefficacia, in riferimento ai risultati ottenuti in ambito formativo e lavorativo, è elevato (Porcelli, 2007).

Bandura (1997) definisce l'autoefficacia come la fiducia e perciò l'aspettativa che una persona ha di padroneggiare con successo determinate situazioni: «*non si tratta di una generica fiducia in se stessi, ma di una convinzione di poter dominare con efficacia determinate prove*». La stessa persona può ritenere di dominare efficacemente alcune situazioni, ed essere invece completamente vulnerabile se messa a confronto con altre. Questa capacità non può essere identificata con una disposizione "a priori"; è costituita da un'organizzazione di autoregolazione, sviluppatasi nel corso dell'ontogenesi e suscettibile di essere modificata agendo sugli elementi che la costituiscono. «*L'auto-efficacia concerne propriamente la consapevolezza di "saper fare" e perciò la convinzione di saper organizzare ed efficacemente orchestrare una serie di abilità cognitive e motivazionali particolari dominanti di attività*» (Ibidem). La dimensione dell'autoefficacia rientra dunque nel complesso dei fenomeni che riguardano il sé e che intervengono nel processo di creazione di significati rispetto alle influenze del contesto, agendo sulla motivazione e sul comportamento individuale. L'autoefficacia si differenzia quindi dal costrutto di autostima e dalle credenze relative a se stessi, per il fatto di limitarsi a valutazioni riguardanti specifiche capacità.

Gli studi sul costrutto di autoefficacia sono concordi nel ritenere che i ragazzi con alto sentimento di autoefficacia hanno un maggiore successo scolastico e un maggiore adattamento sociale. Emerge, infatti, che intere categorie di lavori vengono rapidamente scartate quando le persone sentono di non potercela fare in quei campi; sembra pertanto che le prestazioni scolastiche e le scelte professionali siano modellate non solo dall'esperienza e dalle abilità che un soggetto si riconosce, ma anche dalle convinzioni di efficacia personale che ha maturato nel corso della sua esperienza di vita (Porcelli, 2007).

Analogamente, in ambito organizzativo i dati empirici evidenziano una correlazione diretta tra sentimento di autoefficacia e processi decisionali relativi alla scelta e allo sviluppo di carriera. Va precisato che lo strumento *AVO Giovani* si propone, tra gli altri, l'obiettivo di potenziare, nell'ambito della consulenza orientativa, le risorse su cui l'individuo fa leva nei momenti di ingresso o reingresso nel mercato del lavoro e pertanto sembra indispensabile l'approfondimento di questa dimensione.

Essere occupabili significa, come abbiamo detto nell'introduzione, essere capaci di tenere insieme in modo virtuoso nella definizione del "personale progetto professionale" il proprio "capitale umano, sociale e psicologico" al fine di potersi proporre e riproporre nel mercato del lavoro. È evidente, quindi, che per far questo le persone devono nutrire buoni sentimenti di autoefficacia. Giovani e adulti devono sentirsi pronti a prendere in considerazione una serie di fonti d'informazione sulle diverse occupazioni, devono riuscire ad auto-valutare proprie capacità e propri interessi, per mettere a punto piani d'azione concreti e utili.

Volendo arrivare a sintesi, se il sentimento di autoefficacia percepito è potenzialmente connesso allo sviluppo di maggiori interessi, all'efficacia nella scelta e nel successo

lavorativo, oltre che a migliori performance in tutti gli ambiti della vita è evidente che non può essere trascurato nello studio e nel trattamento dell'occupabilità. Se, infatti, l'occupabilità rappresenta anche «*la capacità delle persone di trovare un lavoro e di accedere a un'occupazione soddisfacente*» e «*la capacità di muoversi in maniera autosufficiente nel mercato del lavoro per realizzare il proprio potenziale attraverso un'occupazione sostenibile*» (Hillage, Pollard, 1998), non si può non considerare che il sentirsi efficaci in tali capacità ne determina minori livelli di distanza dal mercato del lavoro. Allo stesso modo, se l'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di esplorare le opportunità di carriera, sia la propensione verso il futuro, ovvero la predisposizione alla pianificazione del proprio futuro personale e professionale, e quindi in questo senso la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera, un maggior sentimento di autoefficacia potenzia certamente risposte più adattive (Savickas, 2002).

Nel questionario *AVO Giovani* il sentimento di autoefficacia è riferito alla ricerca del lavoro. La scala, validata in un precedente studio ISFOL⁴, costituita da 12 item, è volta a rilevare le convinzioni di efficacia dei soggetti sulle diverse attività che si possono svolgere per cercare lavoro. La modalità di risposta è su scala Likert a 5 passi (da 1 = “per nulla capace” a 5 “del tutto capace”). La consegna data è la seguente: “Pensando alle diverse attività che si possono svolgere per ricercare un lavoro, mi sento capace di...”.

I risultati si collocano in una struttura quadri-fattoriale che vede i seguenti cluster (ibidem, p. 136):

1. Tolleranza della frustrazione: fa riferimento alla percezione del soggetto di essere capace di gestire i momenti difficili nella ricerca del lavoro, in particolare saturano in questo fattore gli item: mi sento capace di ... “affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro”, “considerare un insuccesso come una sfida, più che come un problema” e “superare le difficoltà incontrate” nella ricerca di un lavoro.
2. Esplorazione intraprendente: si riferisce alla percezione di essere capaci di impegnarsi attivamente nella ricerca del lavoro; in particolare saturano in questo fattore gli item: mi sento capace di... “comprendere le informazioni trovate”, “cercare le informazioni che mi servono” e “selezionare le offerte di lavoro più adatte alle mie competenze”.
3. Tensione propositiva: fa riferimento alla percezione della capacità di pianificare attivamente il proprio futuro professionale; gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di... “pianificare un proprio progetto professionale”, “cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro” e “costruire strategie mirate al conseguimento degli obiettivi”.
4. Integrazione relazionale: fa riferimento alla percezione di sentirsi capaci di stringere e mantenere funzionali relazionali nei contesti lavorativi; in particolare gli item che saturano in questo fattore sono: mi sento capace di “rispettare le competenze altrui”, “lavorare con persone nuove” e “chiedere consigli a chi ha più esperienza”.

⁴ Per le caratteristiche psicometriche della scala si rimanda il lettore al volume ISFOL a cura di Grimaldi (2007) *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Nello specifico al capitolo 7 (R. Porcelli, F. Avallone, S. Pepe, M.L. Farnese), “Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro: scale di misura” (pag. 133-142).

L'attribuzione causale

Tra tutte le dimensioni esplorate attraverso il questionario *AVO Giovani*, l'attribuzione causale sembra essere quella di maggiore complessità, in quanto considerata funzionale alla possibilità di fare previsioni rispetto alle tendenze comportamentali ed emotive del soggetto. Gli studi in materia indicano, infatti, quanto gli stili attributivi siano schemi piuttosto stabili e consistano in un insieme di credenze e cognizioni basate su prestazioni attuali, ma anche su quelle passate e degli altri, e che influisce sulla prestazione futura. Più precisamente, l'attribuzione causale è il processo attraverso il quale un individuo, riflettendo su un evento che si verifica nel suo ambiente, ne interpreta le cause sulla base delle informazioni disponibili e di vari fattori individuali e motivazionali.

In qualche modo la teoria attribuzionale pone in luce il bisogno, intrinseco in ogni individuo, di comprendere il mondo e le sue regole. Nel comprendere le cause degli eventi l'uomo esprime un'esigenza di stabilità. Secondo Heider (1958), il criterio per interpretare il comportamento consiste nello stabilire se la causa del comportamento risiede nella persona che lo ha prodotto o nell'ambiente circostante, distinguendo tra *locus of control* interno ed esterno: gli eventi possono dunque essere attribuiti a cause interne al soggetto (impegno e abilità) o a cause esterne (difficoltà del compito, fortuna). Il ricco filone delle teorie attribuzionali ha portato Weiner e colleghi negli anni '70 a precisare tre elementi dei fattori causali percepiti (Weiner, 1971):

- il *locus of control*;
- la *stabilità* (quanto la causa del comportamento rimane stabile - una caratteristica permanente che si ripresenterà in futuro - o instabile: una caratteristica che si modifica e scompare con il tempo);
- la *controllabilità* (presenza-assenza di controllo volontario della causa attribuita).

La combinazione di questi elementi determina una matrice di possibili spiegazioni dei successi e fallimenti che influiscono sulle aspettative, sulle motivazioni e sulle emozioni future. Nel modello più completo, dunque, l'incrocio dei tre fattori (*locus of control* del soggetto, stabilità e controllabilità delle cause) genera otto possibili tipi di attribuzioni. In particolare, di fronte a situazioni di successo si possono avere diversi stili di attribuzione:

1. Attribuzione interna all'abilità: punteggi alti alle risposte ad item di questo tipo evidenziano una tendenza a riconoscersi come abili in diversi contesti di vita e capaci di "riuscire" nei compiti affrontati. Considerare l'abilità causa del successo significa identificare una ragione piuttosto stabile della propria efficacia in diverse situazioni. Al contrario, punteggi bassi rinviano a una minore sicurezza di sé.
2. Attribuzione interna all'impegno: punteggi alti in questa sottoscala evidenziano una tendenza a riconoscersi come protagonisti del successo ottenuto. La riuscita è attribuita all'impegno profuso. Punteggi bassi in questa sottoscala sono indicativi di una generale percezione dei successi come eventi che non dipendono dall'impegno profuso.
3. Attribuzione esterna al compito: punteggi alti in questi item sono indicativi di un mancato riconoscimento del proprio apporto di fronte a una situazione di riuscita.

Attribuire un successo al compito può significare in parte anche affermare che non ci si sente capaci di farvi fronte, a meno che la situazione non sia decisamente favorevole. I punteggi bassi in questa sottoscala sono invece caratteristici di chi tende maggiormente ad attribuzioni interne.

4. Attribuzione esterna alla fortuna: i punteggi alti sono indicativi di una tendenza a riconoscere nei successi eventi che accadono per cause non dipendenti dalla persona. Questa sottoscala identifica anche una tendenza a fare riferimento al caso, alla fortuna, rinviando a un'ulteriore imprevedibilità degli eventi.
5. Attribuzione esterna agli altri: in questo caso viene riconosciuto il contributo, l'apporto, degli altri (amici, parenti, ecc.), identificando una tendenza ad affidarsi alle relazioni e a testimoniare il supporto ricevuto in casi di riuscita. Punteggi alti possono rinviare a un atteggiamento di riconoscimento dell'aiuto e, talvolta, anche di "riconoscenza" nei confronti della rete di sostegno.

Anche nelle situazioni di insuccesso ci si può trovare di fronte a diversi stili di attribuzione:

1. Attribuzione interna all'impegno: punteggi alti in questi item evidenziano la tendenza a riconoscere nel proprio scarso impegno una fonte di insuccesso.
2. Attribuzione interna all'abilità: punteggi alti possono rinviare a una sensazione di incapacità diffusa, al vissuto di "non sentirsi adeguati" di fronte alle diverse situazioni incontrate e, dunque, di "sentirsi responsabili" di fronte a tutto ciò che non è andato nel modo giusto.
3. Attribuzione esterna: la tendenza a riconoscere all'esterno le cause di insuccesso è una forma di "tutela" della propria immagine che in parte è positiva, in parte può sconfinare in una mancata percezione della propria responsabilità nel determinare gli eventi, quando essi sono sfavorevoli.

Va precisato, tuttavia, che gli individui, di solito, formulano attribuzioni in modo rapido, utilizzando poche informazioni e mostrando evidenti tendenze a servirsi di certi tipi di spiegazioni piuttosto che di altre. Le persone, quindi, spesso commettono errori o *bias* di attribuzione. Sono proprio questi errori attributivi a essere di interesse nel campo della consulenza orientativa e di carriera. Il più diffuso si riferisce alla tendenza a percepire il proprio comportamento come tipico e a ritenere che gli altri, nelle stesse circostanze, si comporterebbero come noi. Un altro errore fondamentale di attribuzione evidenzia la tendenza a sovrastimare l'impatto dei fattori disposizionali (cioè, attribuire le cause a fattori interni) e sottostimare i fattori situazionali (cioè attribuire le cause a fattori esterni). Infine, merita richiamare anche il giudizio tendenzioso in favore del sé (*self-serving bias*), ovvero la tendenza sistematica, da parte dei soggetti, a sopravvalutare le proprie prestazioni positive, riconducendole a tratti o abilità stabili, e a sottovalutare le prestazioni negative, riconducendole, invece, a fattori esterni.

Tutti questi esempi di errori attributivi sono di particolare rilevanza nel mettere a fuoco quanto la costruzione della propria idea di occupabilità sia influenzata dalla lettura di sé nella relazione con gli altri e il proprio contesto. Tenere conto di questi elementi di valutazione è dunque fondamentale per proporre nuove

chiavi di lettura, non solo delle proprie risorse, ma anche di quelle esterne legate al mercato del lavoro.

La scala dell'attribuzione causale proposta in *AVO Giovani* si compone attualmente di 11 item che cercano di sondare i due tipi fondamentali di *locus of control*:

- *Interno*: posseduto da quegli individui che credono nella propria capacità di controllare gli eventi. Questi soggetti attribuiscono successi o insuccessi a fattori direttamente collegati all'esercizio delle proprie abilità e capacità.
- *Esterno*: posseduto da coloro che credono che gli eventi della vita siano il frutto di fattori esterni imprevedibili quali il caso, la fortuna o il destino.

Le rappresentazioni del mercato del lavoro

Il mercato del lavoro viene comunemente definito come un “luogo” dove si incontrano domanda e offerta e l'insieme dei meccanismi che, da un lato, regolano l'incontro tra disponibilità lavorative e persone in cerca di occupazione e, dall'altro, determinano i salari pagati dalle imprese ai lavoratori (Accornero, Pirro, 2013). Negli ultimi anni i termini flessibilità, precarietà e transizione hanno caratterizzato il panorama delle professioni, del lavoro e più in generale della vita: i percorsi lavorativi frammentati e poco omogenei non connotano soltanto la sfera professionale delle persone, ma anche quella privata, che risulta investita in pieno da interruzioni, passaggi, momenti di crisi, ripresa di attività lavorative (Reyneri, Pintaldi, 2013). Si modificano alcuni lavori e ne nascono di nuovi, meno standardizzati rispetto al passato, dando luogo a quella che si definisce il passaggio dalla “società del lavoro” alla “società dei lavori”, caratterizzata da un sistema sempre più diversificato e disperso nei rapporti di impiego, nei contenuti, negli spazi di orario, nella modalità e nei luoghi. Da qui, nel concepire l'occupabilità come la capacità di inserimento professionale, si tiene conto di un insieme di dimensioni con un'attenzione crescente alle variabili legate al contesto di vita e al mercato del lavoro. Di interesse è l'attenzione posta di volta in volta su aspetti quali la situazione del mercato del lavoro, le caratteristiche delle organizzazioni/aziende, la numerosità dei cambiamenti lavorativi, ecc. (Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2013). La possibilità di avere successo “nelle proprie scelte” è legata non solo agli interessi personali, ai desideri e alle motivazioni, ma anche ai vincoli e alle opportunità del territorio: il tipo di sviluppo economico, l'andamento del mercato del lavoro a livello locale e nazionale, le politiche occupazionali, il grado di innovazione tecnologica, le trasformazioni in atto nel sistema produttivo, ecc.

In questa direzione, è necessario prevedere programmi di intervento, anche educativi, che sostengano le persone, e i giovani in particolare, verso la conoscenza e la lettura delle dinamiche del mondo del lavoro e delle professioni. Il passaggio tanto auspicato da chi scrive “dal sogno al progetto” vuol dire rapportare i propri schemi cognitivi, i propri interessi, le proprie ambizioni alle opportunità offerte dal territorio per potersi porre obiettivi perseguibili. Per tale motivo l'offerta dei servizi di orientamento non può prescindere dal tenere in seria considerazione le variabili contestuali ed economiche.

L'attuale configurazione dei servizi per il lavoro prevede l'orientamento come pratica essenziale per perseguire la *mission* assegnata dagli indirizzi europei, nazionali e locali (favorire l'occupabilità, ma anche l'occupazione). A determinare la centralità dell'orientamento in questo contesto concorrono sia i problemi legati agli aspetti quantitativi del lavoro (i tassi di occupazione/disoccupazione), sia quelli legati agli aspetti qualitativi del lavoro (i contenuti spesso insoddisfacenti o comunque poco rispondenti ai percorsi formativi e professionali della persona). Se si vuole favorire il lavoro "soddisfacente" bisogna dunque sviluppare logiche di matching più efficaci, stimolare la proattività della persona, immaginare percorsi individualizzati e auto-progettati.

A tal fine lo studio della relazione che i soggetti intrattengono con il mercato del lavoro è indispensabile per poter implementare azioni e misure volte a favorire l'occupabilità della persona. È del tutto intuitivo, infatti, che percepire il mercato del lavoro accogliente o ostile, supportivo o discriminatorio, può influenzare le strategie di scelta o le domande di orientamento di ogni soggetto e le strategie di azione e di fronteggiamento delle situazioni critiche. Conoscere le percezioni, gli atteggiamenti, le rappresentazioni che le persone possiedono con riferimento alle diverse dimensioni del mercato del lavoro, può essere utile per comprendere ed esplorare caratteristiche, elementi di criticità e risorse sulle quali fondare un lavoro di costruzione-ricostruzione di un progetto personale. Uno studio dell'ISFOL già citato (2007)⁵ che ha analizzato la percezione di un campione di circa 4000 giovani del mercato del lavoro, con la metodologia del differenziale semantico, ha evidenziato che le tre emozioni prevalenti che i giovani associano al mercato del lavoro sono: preoccupazione, speranza e curiosità. La preoccupazione è associata a una visione del mercato del lavoro come stressante, incerto e complesso. La speranza fa intravedere rappresentazioni più ottimiste come la possibilità di potersi realizzare. La curiosità, infine è legata a una concezione di dinamismo. Indicazioni, queste, particolarmente utili per impostare un lavoro orientativo mirato all'implementazione e al potenziamento dell'occupabilità per tale target di persone. L'insieme delle argomentazioni precedenti ha sostenuto l'idea di inserire nel questionario *AVO Giovani* una scala sulla percezione del mercato del lavoro. La scala, messa a punto e validata nel corso del lavoro di ricerca già citato in nota, si sostanzia in un differenziale semantico costituito da 18 coppie collocate su una serie bipolare dove agli estremi troviamo significati opposti (ad es. positivo/negativo). Ai partecipanti è richiesto di esprimere il proprio parere su una sequenza graduata a cinque posizioni. La scala di percezione del mercato del lavoro è stata costruita a partire da 6 dimensioni che sintetizzano i principali riferimenti della letteratura di settore:

1. *Dinamicità*. Il riferimento è alla percezione delle caratteristiche di velocità e di dinamismo del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: veloce *vs* lento; dinamico *vs* statico; moderno *vs* tradizionale.
2. *Chiarezza*. Il riferimento è al livello di intelligibilità di quanto accade nel mercato del lavoro con particolare riferimento alla chiarezza e alla ricchezza delle informazioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: comprensibile *vs* incomprensibile; chiaro *vs* confuso; ricco di informazioni *vs* povero di informazioni.

⁵ Grimaldi, A. (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007.

3. *Equità*. In questa dimensione ci si riferisce alla percezione di giustizia e alla percezione della presenza di eventuali elementi discriminatori. Le coppie di aggettivi impiegate sono: morale *vs* immorale; paritario *vs* discriminatorio; giusto *vs* ingiusto.
4. *Complessità*. Questa dimensione si riferisce alla percezione della pluralità delle variabili presenti nel mercato del lavoro e delle loro interconnessioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: semplice *vs* complicato; facile *vs* difficile; uniforme *vs* diversificato.
5. *Incertezza*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza e della stabilità del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: certo *vs* incerto; costante *vs* incostante; sicuro *vs* insicuro.
6. *Stress*. Il riferimento, in questa dimensione, riguarda la percezione del mercato del lavoro come fonte di stress o di frustrazioni. Le coppie di aggettivi impiegate sono: gratificante *vs* frustrante; motivante *vs* demotivante; rilassante *vs* stressante.

Reti sociali e sostegno percepito

Un altro aspetto importante su cui si concentra il questionario ISFOL AVO *Giovani* è l'esplorazione della rete sociale. Una rete sociale (*social network*) consiste in un qualsiasi gruppo di individui connessi tra loro da diversi legami sociali, o anche l'insieme specifico di legami all'interno di un insieme definito di persone. Le reti possono essere definite come quella cerchia di persone che fornisce o è percepita come disponibile a fornire compagnia, sostegno psicologico, collaborazione attiva, consigli o assistenza in maniera regolare (Lavano, Novara, 2002).

Per gli esseri umani i legami vanno dalla conoscenza casuale, ai rapporti di lavoro, ai vincoli familiari (Francescato, Ghirelli, 1988). I concetti di rete e sostegno sociale descrivono la struttura delle relazioni interpersonali e l'intreccio delle risorse in una comunità, considerando il campo sociale complessivo. Il sostegno (emotivo, informativo, materiale e interpersonale) che è possibile ricevere e scambiare nelle reti è tra le dimensioni più importanti dell'interazione sociale. Esistono due sistemi supportivi: quelli informali, che coinvolgono i gruppi primari di parenti, amici e persone con i quali si condividono affetti, interessi e obiettivi sociali; e quelli formali che riguardano strutture istituzionali e professionali che si occupano della cura, della riabilitazione e della prevenzione psicosociale. L'azione congiunta di questi due sistemi, interdipendenti ma non sempre integrati, promuove il sano sviluppo individuale e rafforza le capacità di reagire allo stress. In un contributo OCSE del 2014⁶, il tema delle reti sociali viene letto nella sua stretta connessione con il benessere in quanto strumento attraverso il quale integrare o sostituire le prestazioni fornite dai servizi in risposta alle esigenze degli individui e delle famiglie.

Un aspetto importante per comprendere le reti sociali è la descrizione delle diverse caratteristiche e proprietà di una rete. Nello specifico è necessario comprendere: il

⁶ OCDE, *Comment va la vie? 2013: Mesurer le bien-être*, Éditions OCDE, Paris, 2014 <http://dx.doi.org/10.1787/how_life-2013-fr>.

tipo di struttura di una rete sociale, ossia il numero di individui che la compongono e la frequenza di rapporti che i membri stringono tra loro; il tipo di interazione che si stabilisce tra i membri di una rete, in particolare se ci sono rapporti reciproci, simmetrici e di diversa tipologia; la qualità dei legami tra i nodi (persone/gruppi/organizzazioni) della rete; i rapporti infatti possono essere di amicizia, di lavoro, affettivi; la funzione svolta dalla rete, che può essere di tipo informativo, di aiuto materiale, di sostegno emotivo, ecc. (Francescato, Ghirelli, 1988, p. 174).

Ai fini dello studio che stiamo presentando, tutti questi elementi non sono esplorati nel dettaglio, ma è evidente che nell'ambito di una consulenza orientativa dare alle persone uno spazio per l'approfondimento della conoscenza della propria rete sociale possa favorire un processo di individuazione delle risorse che la compongono. Troppe volte, nei processi di orientamento, le persone (in particolare le donne), si descrivono "sole nella costruzione del proprio progetto professionale". Questa percezione limita la possibilità di gestione di scelte che implicano una ridefinizione dei tempi di vita personale-professionale. La conoscenza e la valorizzazione delle risorse di cui la rete sociale è portatrice amplia le possibilità di scelta e la realizzazione di progetti professionali aderenti alla propria storia di vita. Diversi studi hanno dimostrato che le persone che frequentano spesso gruppi di amici o parenti, che fanno parte di reti sociali estese e integrate, che sono informate sugli accadimenti politici, culturali e sociali della propria comunità di appartenenza, che aderiscono ad associazioni culturali, sono i soggetti più integrati e realizzati.

Riferito alle scelte e all'orientamento, la famiglia esercita certamente una grande influenza sull'insieme di decisioni connesse alla carriera scolastico-professionale. Molte ricerche sugli studenti di scuola secondaria di I e II grado evidenziano come i genitori ricoprano un ruolo prioritario nei processi di scelta scolastico-professionale dei figli. Anche il gruppo dei pari influenza le scelte scolastiche e, più in generale, le intenzioni future dei ragazzi. Negli adolescenti il gruppo riveste grande importanza perché contribuisce a dare sicurezza. Inoltre in un periodo in cui si sperimentano molti cambiamenti favorisce e sostiene il processo di differenziazione, individuazione e separazione. Per l'adolescente il gruppo dei pari è uno spazio transizionale al cui interno, attraverso il rapporto e il confronto con i coetanei, può tollerare sentimenti di solitudine e di discontinuità, vivere esperienze di identificazione, di gemellarità e di fusione, ricercare e costruire nuovi modelli e valori generazionali (Freddi, 2005). La maggior parte dei ragazzi, poi, è certamente anche membro di uno o più gruppi (sportivi, culturali, musicali, ecc.), che possono esercitare, in vario modo, una certa influenza sulle scelte scolastiche e, più in generale, sulle prospettive future. Questo dato di fatto contribuisce, direttamente o indirettamente, alla creazione di uno spazio fisico, o più spesso virtuale, in cui l'appartenenza nell'ambito di gruppi (formali o informali) assume anche il significato di riferimento normativo e comparativo per valutare il proprio comportamento, le proprie aspirazioni e le proprie scelte. Spesso per i giovani la rete diventa un laboratorio di sperimentazione sociale e uno strumento di sostegno affettivo ed emotivo, in grado di incidere nella costruzione dell'immagine di sé e nel modo in cui immaginano e pianificano il proprio futuro. E più gli "altri" sono vissuti come significativi

(familiari, amici, insegnanti, ecc.) più influiscono e sostengono la persona nel suo percorso di vita e nella gestione delle transizioni. Negli ultimi anni anche alcuni social network e media digitali (Dubow, Huesmann, Greenwood, 2006; Levesque, 2007), in forte espansione stanno assumendo una valenza di “agenzia di relazione sociale” con ricadute importanti nei processi decisionali.

Per quanto concerne gli adulti, la rete sociale rappresenta il mezzo e il luogo in cui si sostanziano le relazioni sociali relative all’ambito personale e professionale. Senza entrare nei dettagli della letteratura sull’argomento, si vuole porre enfasi sull’importanza della “relazione sociale e del sentirsi parte” della comunità di appartenenza intesa sia come contesto socio-culturale che come contesto lavorativo e quindi sull’importanza che questa riveste nello studio del costrutto di occupabilità. In un recente studio di Cavenago, Magrin, Martini, Monticelli, già citato, gli autori hanno evidenziato l’esistenza di una relazione tra il grado di occupabilità delle persone e l’azione svolta dai servizi per l’impiego e dalle agenzie di somministrazione. Queste devono recuperare e mantenere un orientamento strategico di fondo qualificato, che può e deve produrre effetti di qualità sul potenziale di occupabilità delle persone e non solo sulla buona e giusta collocazione degli individui in un contesto lavorativo.

La dimensione della rete, o per meglio dire del sostegno percepito della propria rete sociale, è indagata nel questionario ISFOL AVO *Giovani*, chiedendo ai soggetti di indicare - su una scala da 1 a 6 (dove 1 equivale a “per nulla” e 6 a “del tutto”) - quanto sentono d’aiuto, nella propria vita, i membri della propria rete. Altre sezioni del questionario AVO, correlate alla dimensione della rete e i cui risultati andranno letti in maniera sinergica, esplorano la conoscenza e la fruizione dei servizi territoriali e l’appartenenza formale o informale a gruppi/network sociali specifici.

Note conclusive

Non potendo ancora dare conto delle caratteristiche psicometriche del questionario ISFOL AVO *Giovani*⁷, in quanto è attualmente in corso di validazione, si vuole porre enfasi sulle ricadute operative e sulle prospettive di sviluppo che l’utilizzo di questo strumento può determinare nella pratica professionale e nell’ambito dei differenti interventi di orientamento. In concomitanza con il lavoro di validazione psicometrica dello strumento, per poter avere indicazione sulla sua concreta applicabilità e sui possibili impatti, sia negli ambienti dell’*education* sia in quelli del lavoro, sono state avviate alcune sperimentazioni che qui si vogliono richiamare brevemente. Una prima applicazione operativa è relativa alla messa a punto di un percorso di orientamento specialistico denominato “Da AVO al progetto professionale”⁸ e alla sua sperimentazione

⁷ Lo strumento AVO ISFOL è stato somministrato a un campione nazionale di circa 4000 giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni. Attualmente sono in corso le analisi psicometriche per poter valutare l’attendibilità e la struttura fattoriale del questionario e pervenire così alla sua versione definitiva.

⁸ Dettagli e approfondimenti sui contenuti del percorso e sui risultati della sperimentazione che si colloca nell’ambito di un accordo di collaborazione tra ISFOL e la Città Metropolitana di

nell'ambito del programma "Garanzia Giovani" nei centri per l'impiego del territorio romano. Questo percorso si colloca all'interno di una più ampia convenzione stipulata tra ISFOL e la Città Metropolitana di Roma Capitale, volta ad «*attivare percorsi per l'implementazione delle competenze degli operatori dei Centri per l'Impiego, con l'intento di trasferire buone pratiche, nell'ottica di una messa a sistema delle stesse e della creazione di una comunità professionale chiaramente identificata e identificabile in accordo con il documento nazionale sugli standard di competenze*». In linea con queste esigenze e nell'emergenza di attrezzarsi per rispondere a una crescente domanda sociale di investimento sul potenziale di occupabilità dei giovani e, in particolare, di quelli che non sono né in formazione né inseriti nel mercato del lavoro (NEET), si è ritenuto prioritario progettare una pratica di consulenza specialistica di orientamento ancorata al modello culturale ISFOL da poter realizzare con i giovani che nella fase di *profiling* risultano nella fascia alta e/o molto alta. Sulla base di quanto dichiarato e raccomandato dal Manuale operativo Garanzia Giovani della Regione Lazio, il percorso, partendo dalla storia di vita del giovane e ponendo enfasi sugli snodi più rilevanti, passa ad analizzare le competenze e le risorse utili per transitare attivamente nel mercato del lavoro, fino a pervenire alla delineazione di un progetto professionale aderente al contesto di vita del giovane. Propedeutica alla realizzazione del percorso è la formazione proposta a circa 100 professionisti impiegati nei 23 centri per l'impiego del territorio romano. Tale azione formativa ha favorito la creazione di una comunità tra operatori che, pur condividendo priorità, obiettivi e metodologie di intervento, per prassi operative e per cultura organizzativa risulta poco incline alla collaborazione e al confronto e che pertanto lamenta una forte "solitudine professionale" a fronte di una marcata esigenza di integrazione di pratiche e servizi.

Un'altra iniziativa, recentemente promossa e in via di sviluppo per favorire il potenziale di occupabilità dei giovani negli ambienti dell'*education*, prevede due diverse azioni: la messa a punto di un percorso di gruppo impostato sulle dimensioni del modello dell'occupabilità dell'ISFOL (circa 30 ore da realizzarsi negli istituti di formazione professionale per gli studenti di ogni classe), e un servizio di orientamento mirato allo sviluppo delle competenze per l'occupabilità nelle università italiane⁹. Tali iniziative si fondano sulla convinzione che la maturazione precoce di tali competenze renda più facile assumere un atteggiamento e uno stile di comportamento proattivo rispetto alla gestione della propria storia personale e ad affrontare gli eventi decisionali e le transizioni di vita attraverso una progettazione di sé nel tempo. Le evidenze empiriche di numerosi studi ISFOL (valgano per tutti quelle riportate nel *Rapporto Orientamento*, ISFOL, 2011) ci dicono che se da un lato è dichiarato un interesse dei giovani verso l'orientamento, dall'altro si riscontra una scarsa fruizione sistematica dei servizi, in special modo di quelli afferenti alla funzione di *counselling*. I contesti dell'*education*, sia per determinanti culturali sia per determinanti professionali, si focalizzano infatti su

Roma Capitale saranno oggetto di una prossima pubblicazione.

⁹ Al momento hanno aderito all'iniziativa il CIOFS-FP Piemonte, la Fondazione Piazza dei mestieri 'Marco Andreoni' di Torino, il Dipartimento Studi Umanistici. Lettere, Beni culturali, Scienze della Formazione - Università di Foggia, l'Università Roma Tre, l'Università di Genova e l'Università del Salento.

servizi volti esclusivamente a fornire informazioni sull'offerta formativa e/o lavorativa, trascurando l'approfondimento della relazione tra soggetto e contesto e la riflessione sull'intreccio delle diverse dimensioni che concorrono nei processi di scelta (Grimaldi, 2011). Tutto ciò non facilita lo sviluppo di quelle *soft skills* o *life skills* tanto dichiarate dalla letteratura internazionale e così tanto raccomandate dai documenti politici europei, necessarie per formare persone consapevoli, committenti del proprio percorso di vita e cittadine del mondo.

Per quanto non sia possibile in questa sede rappresentare l'insieme completo dei risultati delle sperimentazioni in corso, i primi dati di cui disponiamo ci consentono di poter fare previsioni promettenti sulla validazione di costruito del modello di occupabilità proposto. Le iniziative in corso, infatti, evidenziano come il questionario ISFOL AVO *Giovani* consenta da un lato di ben rappresentare la multidimensionalità del costruito, e dall'altro di consentirne un'analisi specifica per singole dimensioni. Questo spiega le ragioni per cui lo strumento è articolato in diverse sezioni che potranno essere, nella fase successiva alla validazione, somministrate separatamente. Ogni sezione esplora un'area che si ritiene collegata alla capacità di ogni persona di cercare e mantenere un'occupazione, o in altri termini di esprimere la sua "occupabilità". In questa direzione AVO *Giovani* potrebbe aiutare persone in fase di inserimento o reinserimento lavorativo a fare una propria analisi su alcune dimensioni chiave dell'occupabilità, ma potrebbe altresì costituire per gli operatori impegnati in una fase di *profiling* e/o analisi della domanda e/o in un percorso di orientamento e accompagnamento al lavoro uno strumento da inserire in una necessaria fase di *assessment* iniziale.

L'utilizzo dello strumento è pertanto consigliato per la consulenza orientativa e nei percorsi di progettazione/riprogettazione professionale per favorire una lettura/individuazione del profilo di occupabilità delle persone. La compilazione del questionario ISFOL AVO *Giovani* nella versione definitiva, validata e standardizzata, potrà arricchire la riflessione sui processi di costruzione/ricostruzione del progetto di vita personale-professionale in un'ottica di *life design*. Ancora più precisamente, la proposta di AVO potrà rappresentare un momento di collegamento importante tra la domanda della persona (ciò che chiede o di cui ha bisogno) e una successiva offerta consulenziale.

Va sottolineato che il questionario nasce come studio nell'ambito dell'orientamento, per cui si considera elettivo l'utilizzo in questo settore. Non va escluso, tuttavia, il suo impiego anche in altri contesti, quali quelli scolastici, formativi e di selezione/*assessment* nei quali sia utile conoscere e approfondire il potenziale di occupabilità di una persona. Lo strumento viene quindi messo a disposizione delle figure professionali che intervengono nei processi di accompagnamento alla scelta (consulenti di orientamento, psicologi, tutor, educatori, formatori, ecc.) e che sono impegnate a sostenere la persona nell'esplorare le proprie risorse interne ed esterne. In quest'ottica, per una buona occupabilità, diventano centrali sia le competenze auto-orientative sia di progettazione di sé (*life design*). Riuscire a costruire un proprio progetto di vita, personale e professionale, presuppone di attribuire ad alcune dimensioni di presunta o potenziale debolezza significati più neutri, se non addirittura positivi, considerandole essenzialmente "prove di fiducia" in se stessi e nei propri contesti.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Pirro F., *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell'industria*, Il Mulino, Bologna, 2013.
- Arulmani G., Bakshi A.J., Leong F.T.L., Watts T., *Handbook of Career Development. International Perspectives*, Springer, New York, 2014.
- Arora R., Rangnekar S., *Towards understanding the two way interaction effects of extraversion and openness to experience on career commitment*, "International Journal for Educational and Vocational Guidance", 15 (2015), n. 41, pp. 114-139 <<http://link.springer.com/journal/10775>>.
- Bandura A., *Self efficacy: the exercise of control*, Freeman, New York, 1997. Trad. It. *Autoefficacia. Teoria e applicazioni*, Erickson, Trento, 2000.
- Bandura A., Barbaranelli C., Caprara G.V., Pastorelli C., *Self-efficacy: belief as shapers of children's aspirations and career trajectories*, "Child Development", 2001, n. 72, pp. 187-206.
- Barbaranelli C., Steca P., *Autoefficacia nelle scelte di carriera*, in Caprara G.V. (a cura di), *La valutazione dell'autoefficacia*, Erickson, Trento, 2001, pp.121-136.
- Cavenago D., Magrin M., Martini M., Monticelli C., *Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità*, in Mezzanzanica M. (a cura di), *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne Editrice, Ariccia, 2013.
- Dubow E.F., Huesmann L.R., Greenwood D., *Media and Youth Socialization: Underlying Processes and Moderators of Effects*, in J. Grusec & P. Hastings (a cura di), *The Handbook of Socialization*, Guilford Press, New York, 2006, pp. 404-432.
- Francescato D., Ghirelli G., *Fondamenti di psicologia di comunità*. Editore NIS, Roma, 2007.
- Freddi C., *La funzione del gruppo in adolescenza. Il gruppo dei pari, terapeutico e di classe. I seminari di Area G*, Franco Angeli, Milano, 2005.
- Frydenberg E., *Far fronte alle difficoltà*, 1997. Trad. it. Giunti, Firenze, 2000.
- Grimaldi A. (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007.
- Grimaldi A. (a cura di), *Rapporto Orientamento 2011. Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*, ISFOL, Roma, 2011.
- Grimaldi A., Del Cimmuto A. (a cura di), *Dialoghi sull'orientamento. Dalle esperienze ai modelli*, ISFOL, Roma, 2007 (Temi&Strumenti, Studi e ricerche).
- Grimaldi A., Ghislieri C., Montalbano G. (a cura di), *Io di fronte alle situazioni di lavoro. Un questionario ISFOL sulle strategie di coping*, ISFOL, Roma, 2007.
- Grimaldi A., Quagliano G.P. (a cura di), *Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e autoformazione*, ISFOL, Roma, 2005.
- Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., *Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità: la proposta dell'ISFOL al servizio dei giovani*, "Osservatorio Isfol", IV (2014), n.1-2, pp. 45-63.
- Hall D.T., Mirvis P.H., *The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond*, "Journal of Vocational Behavior", 47 (1995), n. 3, pp. 269-89.
- Heider F., *The Psychology of Interpersonal Relations*, John Wiley & Sons, New York, 1958. Trad it. *La Psicologia delle relazioni interpersonali*, Il Mulino, Bologna, 1972.

- Hillage J., Pollard E., *Employability: developing a framework for policy analysis*, DFEE, London, 1998 (*DfEE Research Briefing*, 85).
- Lavanco G., Novara C., *Elementi di psicologia di comunità*, McGraw Hill, Milano, 2002.
- Lazarus R.S., Folkman S., *Transactional theory and research on emotions and coping*, "European Journal of Personality", n.1, 1984, pp.141-169.
- Levesque R.J.R., *Adolescents, Media, and the Law. What Developmental Science Reveals and Free Speech Requires*, Oxford University Press, Oxford, 2007.
- Negrelli S., *Le trasformazioni del lavoro*, GLF Editori, Roma, 2013.
- Nota L., Soresi S., *Autoefficacia nelle scelte di carriera*, Giunti, Milano, 2000.
- Nota L., Rossier J. (a cura di), *Handbook of Life Design: From Practice to Theory and from Theory to Practice*, Hogrefe Publishing, Boston, 2015.
- Porcelli R., *Ruolo dell'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*, in Grimaldi A. (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007.
- Reyneri E., Pintaldi F., *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Il Mulino, Bologna, 2013.
- Savickas M.L., *Career construction: A developmental theory of vocational behaviour*, in Savickas M.L., *Career Adaptability: An Integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory*, "The Career Development Quarterly", 45 (1997), n. 3, pp. 247-259.
- Savickas M.L., *Career construction: A developmental theory of vocational behaviour*, in Brown D. & Associates (a cura di), *Career choice and development*, Jossey-Bass, San Francisco, 2002, pp. 149-205.
- Savickas M.L., *Reinvigorating the study of careers*, "Journal of Vocational Behavior", 61 (2002), n. 3, pp. 381-385.
- Savickas, M.L., *The theory and practice of career construction*, in Steven D.B., Robert W.L. (a cura di), *Career development and counseling. Putting theory and research to work*, John Wiley & Sons, Hoboken, 2005, pp. 42-70.
- Savickas M.L., Nota L., et al., *Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century*, "Journal of Vocational Behaviour", 75 (2009), n. 3, pp. 239-250.
- Savickas M.L., Porfeli E.J., *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries*, "Journal of Vocational Behaviour", 80 (2012), n. 3, pp. 661-673.
- Savickas, M.L., *Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century*. "Journal of Counseling & Development", 90 (2012), n. 1, pp.13-19.
- Semenza R., *Il mondo del lavoro. Le prospettive della sociologia*, Utet, Torino, 2014.
- Weiner B., Frieze I.H., Kukla A., Reed L., Rest S., Rosebaum R.M., *Perceiving the causes of success and failure*, General Learning Press, Morristown, 1971.

Per citare questo articolo: Anna Grimaldi, Maria Antonietta Bosca, Rita Porcelli e Alessia Rossi, *AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani. Dalle premesse culturali ai criteri generativi*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 1-2, pp. 63-86.