

Il questionario Isfol AVO Giovani

Studio di validazione

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

Abstract: Il contributo presenta i dati sulla validità di costruito dell'occupabilità proposto nel questionario ISFOL AVO *Giovani*. Oltre alla descrizione del campione, l'articolo illustra struttura e caratteristiche psicometriche dello strumento che ISFOL ha elaborato negli ultimi due anni. L'analisi dei dati consente di affermare che AVO *Giovani* possiede adeguati requisiti psicometrici sia in termini di validità che di affidabilità delle sue scale e che, pertanto, può essere utilizzato da studiosi e professionisti interessati a esaminare le variabili chiave dell'occupabilità, ma anche a realizzare attività di *profiling* e/o di analisi della domanda in vari percorsi di orientamento e accompagnamento al lavoro. Finalità ultima di questo strumento, nell'ambito delle pratiche e dei servizi di orientamento al lavoro, è infatti proprio quella di definire da che cosa può dipendere maggiormente, o è influenzato, il potenziale di occupabilità che le persone esprimono.

Parole chiave: Giovani; Occupabilità; Orientamento

“Chi dice che è impossibile non dovrebbe disturbare chi ce la sta facendo”

(A. Einstein)

Introduzione

Il progetto dell'ISFOL per la messa a punto di un modello di analisi e valutazione dell'occupabilità si è articolato in tre fasi corrispondenti ad altrettante domande di ricerca:

1. Che cosa intendiamo per occupabilità? Quali dimensioni la declinano? Da che cosa dipende e da che cosa è influenzata?
2. Come può essere operazionalizzata? Con quali strumenti?

3. Come si può esprimere un indice di occupabilità? Quale lettura complessiva se ne può dare e come si può inserire questo dato nei percorsi di consulenza orientativa (e non solo)?

Il primo interrogativo si è tradotto in una fase di rassegna della letteratura sull'occupabilità e nella proposta di una definizione e di un modello esplicativo del costrutto declinato nelle sue dimensioni costitutive (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014). Il secondo interrogativo ha visto impegnata l'équipe di ricerca nella messa a punto di uno strumento che potesse dare una misurazione del costrutto (Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). La variabilità, la complessità e la multidimensionalità del costrutto dell'occupabilità così come è emerso dall'analisi teorica se, da un lato, continua a suscitare interesse scientifico e sollecitudine applicativa, dall'altro ha reso particolarmente sfidante la costruzione di uno strumento valido, utile sia per poter avere un indice di misura dell'occupabilità, sia per identificare le piste di intervento su cui lavorare con le persone. Per questo, il questionario ISFOL AVO *Giovani*¹ è il primo strumento di misura del potenziale interno di occupabilità, costruito a partire da un modello multifattoriale definito su basi teoriche e verificate empiricamente. Congiuntamente a questa attività, si è progettato il percorso di consulenza orientativa specialistica "Da AVO al progetto professionale" che si sta sperimentando in diverse realtà territoriali, nell'ambito dei percorsi di Garanzia Giovani, di cui in questo contributo saranno trattati solo i presupposti fondamentali, rimandando a un successivo lavoro la presentazione dettagliata della sua articolazione e degli strumenti che lo compongono (Grimaldi, Porcelli, Rossi, Bosca, in corso di pubblicazione). Nel tentativo di contribuire in maniera scientificamente fondata, ma in linea con le esigenze reali e concrete dei territori, il lavoro di ricerca è stato affiancato da un tavolo tecnico² che, vedendo la partecipazione di molti *stakeholder* di diversi contesti, oltre ad animare un confronto sulle istanze culturali e modellistiche, ha rappresentato un ponte tra ricerca e ambiti di intervento operativi.

Nella terza fase di ricerca, che qui si descrive, facendo seguito ai lavori precedenti si è proceduto a validare sia le singole scale di cui si compone il questionario AVO *Giovani* sia il costrutto proposto dal modello ipotizzato. Si ricorda che la validità di costrutto

¹ La sigla AVO sta per Auto Valutazione Occupabilità.

² Il tavolo scientifico, presieduto da ISFOL, vede la partecipazione di: Agenzia regionale per il lavoro Regione Sardegna (Enrico Garau e Maura Corda); Agenzia del Lavoro di Trento (Mauro Ghirelli); CIOFS-FP Lazio (Novella Gigli e Alessandra Parisi); CIOFS-FP Nazionale (Lauretta Valente); CIOFS-FP Piemonte (Silvana Rasello e Elisabetta Beccio); Città Metropolitana di Roma Capitale (Marco Chillemi, Maria Luigia Cusano, Claudia Foschi, Michele Simone); Conform (Barbara Brassesco e Stefano Rossetto); Fondazione Piazza dei mestieri 'Marco Andreoni' (Giuseppina Traversa); POLIS 2000 (Maria Antonietta Bosca, Maria Chiara Pizzorno e Alessia Rossi); Provincia di Viterbo (Maria Rita Gatta); Regione Marche (Paola Paolinelli); Regione Toscana, Provincia di Pistoia – (Anna Pesce); SIMKI- Servizi d'impresa (Maurizio Belloni e Antonella Romani); Studio Meta & Associati (Pier Giovanni Bresciani e Carla Maria Ruffini); Università di Foggia (Daniela Dato, Manuela Ladogana e Isabella Loiodice); Università di Genova (Antonella Bonfà); Università Politecnica delle Marche (Gigliola Gioacchini e Simonetta Lauretti); Università Roma Tre (Antonio Coccozza e Paolino Serreri); Università del Salento (Giuseppe Annacontini). La costituzione del tavolo è stata formalizzata con la sottoscrizione di un protocollo d'intesa con l'ISFOL.

è stata definita dagli Standard APA come il grado con cui un individuo possiede un tratto ipotetico o costruito che si presume si rifletta nella *performance* a un test, ovvero a uno strumento validato e standardizzato. La verifica della struttura fattoriale del modello di occupabilità ipotizzato ha consentito di determinare non solo che il livello di adattamento del modello ai dati è statisticamente significativo, ma soprattutto che i dati confermano il modello.

Nelle pagine a seguire descriviamo il modello di occupabilità ipotizzato, il questionario *AVO Giovani*, il campione nazionale a cui è stato somministrato, l'analisi dei dati e alcune ipotesi di lettura dei risultati. Nelle conclusioni sarà presentato un meta-modello di azioni di orientamento, che considera centrale la valutazione dell'occupabilità nella sua duplice opzione: quantitativa e qualitativa.

Il modello Isfol di occupabilità: un potenziale di risorse interne ed esterne

“Accrescere l'occupabilità è l'obiettivo prioritario delle politiche per l'occupazione”. Questo è quanto si legge nei documenti e nelle raccomandazioni comunitarie e nazionali che guidano anche buona parte degli interventi cofinanziati dal Fondo sociale europeo. D'altra parte, è noto che l'occupabilità rappresenta uno dei pilastri della strategia europea per l'occupazione e, nel nostro Paese, l'attenzione politica è ampiamente rivolta a potenziare interventi ordinari e straordinari di ricerca e di accompagnamento al lavoro. Diventa dunque fondamentale disporre di strumenti adeguati per rendere le persone più occupabili, più competitive, sempre più attive, committenti e corresponsabili del proprio percorso di vita. Tuttavia, dotarsi di strumenti di analisi e valutazione di un certo fenomeno, in questo caso dell'occupabilità, è possibile soltanto se prima si è definito un modello concettuale che ne ipotizzi fattori e indicatori. Un modello è funzionale alla possibilità di operazionalizzare, cioè se consente di rendere verificabili le ipotesi di ricerca e di costruire uno strumento di verifica del significato e dell'interazione tra i fattori e gli indicatori ipotizzati. Questo è tanto più necessario là dove si ha a che fare con costrutti complessi e multidimensionali dove concorrono e interagiscono diverse variabili, a volte anche poco osservabili e di difficile “afferrabilità”. Se un costrutto è una categoria interpretativa della realtà, un tentativo di assegnare un significato a fenomeni di interesse teorico che assumiamo siano reali (in quanto esistenti al di là della nostra consapevolezza e interpretazione) e sottesi al comportamento osservabile (Di Blas, 2008), un modello teorico esplicativo, riducendone la complessità, consente di chiarire le definizioni che sono state date, assumendo così un valore euristico.

Per procedere alla costruzione di un modello sull'occupabilità, come si è già affermato, si è partiti dalla letteratura tecnico-specialistica. Se di questo tema si comincia a parlare già dagli anni 50-60 per distinguere i soggetti “occupabili” da quelli “non occupabili” in base alle attitudini personali e allo stato di salute fisica e mentale, è dalla fine degli anni '90 che si elaborano i primi modelli sul costrutto. Da allora, la letteratura scientifica si è arricchita di contributi che offrono numerose definizioni e declinano l'occupabilità attribuendo peso e valore diverso a determinanti soggettive e personali e a dimensioni strutturali e

contestuali, in riferimento alla prospettiva macro, meso o micro da cui si parte (De Fillippi, Arthur, 1994; McArdle et al., 2007; Fugate, Kinicki, 2008; Cavenago, Magrin, Martini, Monicelli, 2013; Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, Kinnunen, 2013, Williams, et al, 2015). Interessante è il passaggio da una concezione di occupabilità come *policy* aziendale per aiutare l'individuo a mantenere la propria posizione lavorativa, a una concezione in cui le caratteristiche individuali assumono significato indispensabile perché la persona abbia maggiori opportunità di impiego. Questo passaggio, che accomuna molta letteratura recente sull'occupabilità, ha portato a considerare l'individuo come unità principale di analisi, con la sua "dotazione" di risorse e competenze che spesso sono considerate indipendenti dal contesto di lavoro. Tuttavia, sebbene l'orientamento attuale, soprattutto nell'ambito della psicologia positiva, considera l'*employability* un costrutto di natura disposizionale, un ricco filone di studi sociologici intravede in questa visione alcuni limiti. Il limite principale è dato dal fatto che l'occupabilità di un soggetto non può prescindere da elementi di contesto e che il patrimonio di risorse del soggetto non è indipendente da questo. Gli elementi di contesto a cui si fa riferimento sono spesso individuati nelle dinamiche del mercato del lavoro e sono relativi all'area geografica di provenienza: variabili, quindi, non controllabili e non modificabili. Se sposassimo una lettura prettamente socio-economica dell'occupabilità continueremmo a considerare a più alto potenziale chi è maggiormente favorito dalle opportunità ambientali. Gli elementi su cui è possibile incidere, anche nell'incrocio tra individuo e contesto, sono, da ricercarsi, per esempio, nelle strategie d'azione che le persone mettono in campo nel loro ambito di riferimento, familiare, sociale e di vita in generale. Si tratta quindi, nell'ottica del modello di occupabilità qui proposto, di lavorare sulle reti di supporto, sulla conoscenza e fruizione dei servizi, e su tutti gli aspetti di potenziamento di una vita di cittadinanza attiva. La stessa crescente attenzione verso il capitale psicologico (*PsyCap*), come risorsa chiave per l'inserimento nel mercato del lavoro, si accompagna a un sistema di carriera non più basato sulla posizione, ma sulle competenze e sull'esperienza degli individui. Alcuni autori sintetizzano tale concetto con la denominazione "capitale di carriera", che è investito temporaneamente nell'organizzazione di appartenenza e utilizzabile per affrontare nuove transizioni (Grimaldi, Quaglino, 2005; Rolandi, 2015). Sulla scia di una concezione disposizionale dell'occupabilità, ovvero di una caratteristica non direttamente osservabile, il modello ISFOL sostiene l'ipotesi che essa sia un potenziale che dipende da alcune risorse e competenze interne al soggetto (ovvero il capitale umano, sociale e psicologico della persona), e da un mix di fattori in qualche modo oggettivabili.

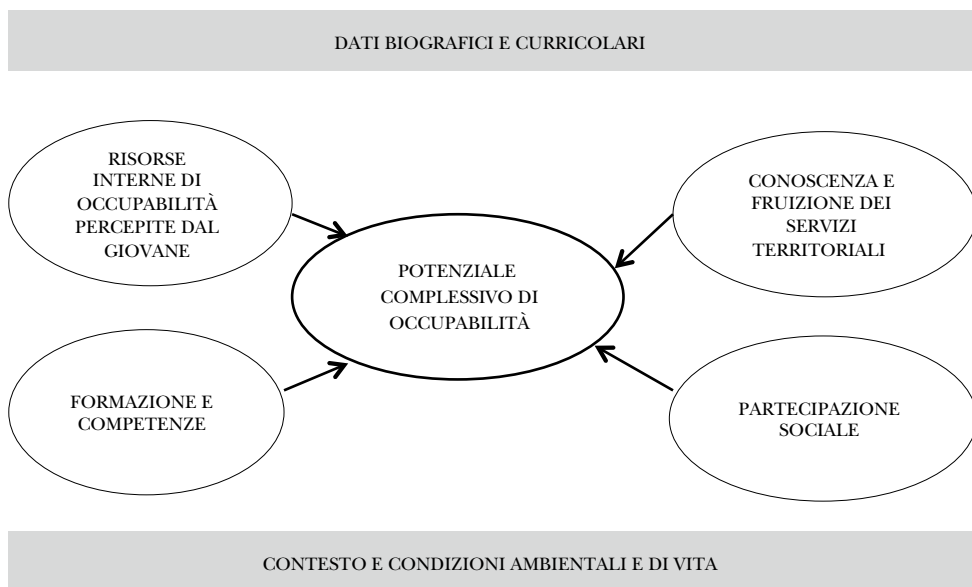
A fronte di tali considerazioni, ma anche a valle di evidenze empiriche ottenute negli ultimi anni da ricerche dell'ISFOL (Grimaldi, 2007; Grimaldi, Avallone, 2005) volte ad esplorare il ruolo e l'interazione di alcune dimensioni psicosociali e di alcune condizioni contestuali sui bisogni occupazionali e sulla domanda di orientamento, abbiamo definito l'occupabilità come *l'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). Con questa definizione si sostiene l'ipotesi che l'occupabilità sia un potenziale individuale che dipende da risorse e competenze personali. In particolare, si ritiene fondamentale mettere in relazione queste risorse con alcuni aspetti indicativi delle modalità di agire di una persona:

- le strategie di ricerca del lavoro messe in campo;
- la conoscenza e la fruizione dei servizi disponibili sul proprio territorio;
- la partecipazione sociale.

Nel presente studio si è sviluppata e validata una misura “soggettiva” o disposizionale dell’occupabilità che aggrega in un solo indice alcuni fattori emersi dalla letteratura, come particolarmente salienti. Al riguardo va sottolineato che alcuni approcci lasciano separati i fattori che determinano l’occupabilità. Noi riteniamo preferibile, invece, anche per facilitare il lavoro di tanti professionisti che devono intervenire in materia di occupabilità, pervenire a un singolo indice sintetico. Questi fattori fanno riferimento a quelle che nel modello proposto dall’ISFOL sono state chiamate le risorse interne di occupabilità, ovvero, in ipotesi, le seguenti dimensioni: *adattabilità professionale, coping, autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, attribuzione causale, percezione del mercato del lavoro, sostegno percepito e reti sociali*.

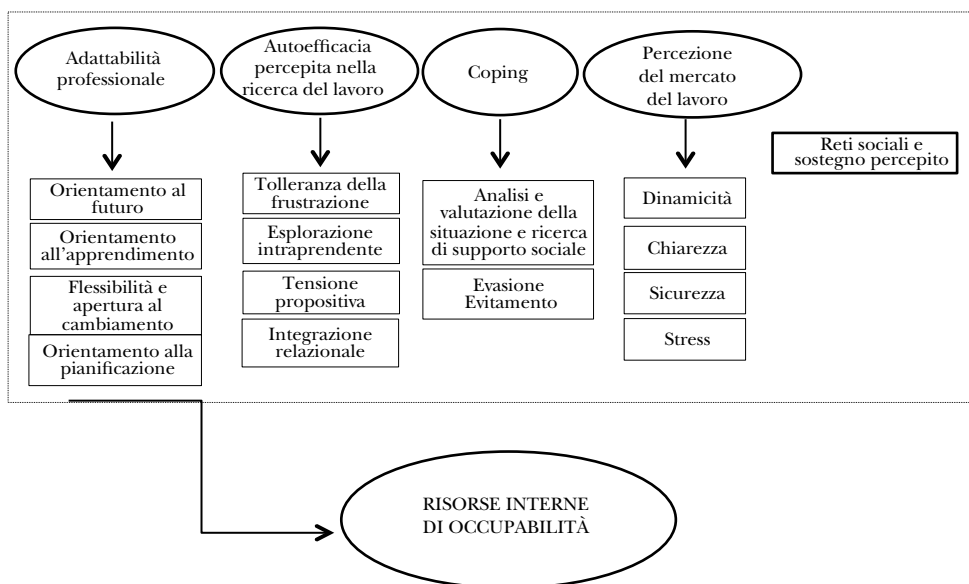
L’ipotesi è che queste risorse, nel loro insieme, diano luogo a un *potenziale interno di occupabilità*, utile nella ricerca o nel cambiamento del lavoro. Questo indice, unito e connesso ad una serie di variabili descrittive e/o strutturali in riferimento alla storia curriculare dell’individuo e alla lettura del contesto territoriale, ma anche in considerazione di altre variabili (tra cui l’età, il genere e la residenza) danno, secondo il modello proposto (Figura 1), una stima complessiva del potenziale di occupabilità dell’individuo. Per tale motivo il questionario AVO prevede anche una versione qualitativa per la raccolta di dati anagrafici e socio-curricolari utile sia per una consulenza orientativa, sia per pervenire ad una stima complessiva del potenziale di occupabilità della persona.

Figura 1. Potenziale complessivo dell’occupabilità secondo il modello ISFOL



In sintesi, al momento, il questionario *AVO Giovani* (di cui in questo articolo viene presentata in modo puntuale la validazione delle scale di misura di cui si compone) consente di produrre come *output* complessivo un indice del *potenziale interno di occupabilità* dato dall'insieme delle risorse interne emerse significative dalla analisi di validità del costrutto³ del modello proposto (Figura 2). Un dato fondamentale anche nell'ambito di un percorso di consulenza specialistica di orientamento. Quanto invece alle modalità di incrocio con le altre variabili (formazione, competenze, le strategie d'azione utilizzate per ampliare la propria rete, ecc.), per poter pervenire a una stima complessiva del potenziale di occupabilità, come previsto dallo stesso modello ISFOL, il gruppo di ricerca si riserva di procedere con successivi approfondimenti, anche a seguito di un confronto con le unità di ricerca che si occupano attualmente di determinare i modelli di profilazione delle persone che accedono ai servizi del lavoro.

Figura 2. Indice del potenziale interno di occupabilità secondo il modello ISFOL stimato nel questionario *AVO Giovani*



³ Le analisi di validità sono riportate puntualmente nei paragrafi a seguire. La dimensione dell'attribuzione causale, pur inizialmente prevista, non avendo, la relativa scala di misura, mostrato indici psicometrici affidabili è stata eliminata dallo scoring finale.

La costruzione del questionario AVO Giovani: dai criteri generativi alle scale di misura

Il questionario ISFOL AVO *Giovani*⁴ è stato progettato coerentemente con i fattori ipotizzati nel modello precedentemente descritto e si compone di due versioni. Una (AVO Giovani - Strumento per l'approfondimento qualitativo) mira a raccogliere informazioni su dati di vita (biografici, curriculari, professionali, formativi, ecc.): in altri termini, su tutte le variabili descrittive rilevanti ai fini dell'approfondimento qualitativo e della relazione consulenziale nella pratica orientativa e che, in qualche misura, siamo certi contribuiscono a determinare il potenziale complessivo di occupabilità. Nello specifico, oltre a raccogliere dati anagrafici, dati relativi alla formazione (titolo di studio conseguito e altre esperienze professionali certificate o meno) e dati sullo stato occupazionale/lavorativo (lavori svolti, settori occupazionali in cui si è impiegati), esplora alcune dimensioni di sicuro interesse ai fini del nostro lavoro: le strategie di ricerca del lavoro messe in atto, la partecipazione sociale, la conoscenza dei servizi presenti nel territorio e il possesso di alcune competenze. Sia per ragioni di lunghezza complessiva sia per specificità metodologiche, si è scelto di verificare il possesso di due soli ambiti di competenze, quello linguistico e quello informatico (sicuramente competenze tra le più richieste dal mondo del lavoro), lasciando alla fase di consulenza orientativa, più qualitativa e più riflessiva, l'approfondimento degli altri ambiti di competenza. Si ritiene, infatti, che la fase di ricostruzione e di bilancio del percorso formativo e professionale dei giovani debba essere preferenzialmente accompagnata da un consulente. Il lavoro di autovalutazione che il giovane si trova a fare compilando lo strumento necessita quindi di un momento di approfondimento guidato, ed è proprio questo uno dei focus che ha sorretto la progettazione del percorso di orientamento specialistico "Da AVO al progetto professionale"⁵.

L'altra versione, Questionario AVO *Giovani* - Potenziale interno di occupabilità, esplora le dimensioni che nel modello costituiscono le risorse personali che determinano il potenziale interno di occupabilità della persona: l'adattabilità professionale, articolata in 4 sotto-dimensioni, il *coping*, articolato nelle due classiche sotto-dimensioni, l'autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, articolata in 4 sotto-dimensioni, l'attribuzione causale, articolata in 2 sotto-dimensioni, la percezione del mercato del lavoro, articolata in 4 sotto-dimensioni e le reti sociali e il sostegno percepito. Per ognuna delle dimensioni individuate e riconducibili, in via teorica, al costrutto multidimensionale dell'occupabilità, è stata messa a punto una scala di misura. Per la costruzione della quale e per la individuazione degli item sono stati seguiti due passaggi:

⁴ Il questionario completo AVO Giovani con allegato il foglio di risposta, le modalità di *scoring* e le note per la restituzione delle risposte, è in corso di pubblicazione in Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., Bosca M.A. *Una pratica ISFOL di orientamento specialistico: "Da AVO al progetto professionale"* ISFOL, in corso di pubblicazione.

⁵ Per i dettagli sul percorso si rimanda alla lettura di: Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., Bosca M.A. *Una pratica ISFOL di orientamento specialistico: "Da AVO al progetto professionale"* ISFOL, in corso di pubblicazione.

- generazione degli item attraverso un processo creativo e di discussione tra esperti, per definire la validità di contenuto (quali e quanti item, quali e quante categorie di risposta per ciascun item);
- scelta di item con difficoltà calibrata: a questo proposito si fa presente che il questionario, nella sua prima versione, è stato somministrato a un campione di *typical respondents* per identificare gli item che non discriminavano.

I paragrafi successivi riportano le analisi di validazione delle scale afferenti questa seconda area del questionario ISFOL AVO *Giovani* e che, insieme, concorrono a determinare l'indice di risorse interne dell'occupabilità, con l'eccezione della scala sull'attribuzione causale che, non avendo mostrato indici psicometrici sufficientemente attendibili né valide correlazioni con le altre dimensioni, è stata eliminata dallo *scoring* totale.

Al di là del dato psicometrico e dell'indice calcolato dal questionario AVO, ci teniamo a precisare che nella consulenza orientativa è bene integrare l'indice del potenziale interno di occupabilità con i dati che la versione per l'approfondimento qualitativo raccoglie. Facendo riferimento alle dimensioni di analisi contenute nella proposta di modello dell'ISFOL, il profilo complessivo di occupabilità di una persona è il frutto di un'operazione di *design* (progetto) più che di *profiling* descrittivo: i dati oggettivi di tipo anagrafico si devono mettere in relazione con quelli soggettivi di origine biografica ed esperienziale e devono essere letti in un'unica cornice, che pone attenzione anche al quadro di riferimento occupazionale in cui il soggetto decide di spendersi.

Il campione

Il questionario ISFOL AVO *Giovani* è stato somministrato⁶ a un campione occasionale di 5229 soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni, con un'età media di 21 anni (± 4 ds). Relativamente alla variabile genere, il campione si equidistribuisce, rispettando i parametri di media nazionale, con il 46,7% di ragazzi e il 52,5% di ragazze, come riportato in tabella 1.

⁶ Si ringraziano per il contributo dato alla somministrazione del questionario AVO: l'Agenzia regionale per il lavoro Regione Sardegna; l'Agenzia del Lavoro di Trento; il CIOFS-FP Lazio; il CIOFS-FP Piemonte; la Città Metropolitana di Roma Capitale; la Fondazione Piazza dei mestieri 'Marco Andreoni'; la Regione Marche; L'Università di Foggia; l'Università di Genova, la Fondazione Maestri per il lavoro e tutte le scuole che hanno consentito la somministrazione del questionario ai loro allievi. Si ringraziano inoltre per il prezioso contributo dato, nell'ambito del loro tirocinio presso l'ISFOL, alla raccolta dati, alla loro imputazione e alla realizzazione delle analisi descrittive: Eleonora Ciotti, Laura D'Acapito, Emanuela D'Imperio, Lucia Dragonetti, Laura Fontana, Valeria Galizia, Rachele Giubilei, Marianna Giogha', Erika Rori e Francesca Vicario. Un grazie di cuore ai colleghi Ermanno Laganà, Francesca Ludovisi e Paolo Segneri, per la loro attenta e sensibile presenza in tutte le fasi della ricerca. Un grazie speciale va a Federica Emanuel per la sua competente consulenza statistica.

Tabella 1. Valori assoluti e percentuali relativi al genere

Genere	Frequenza	Percentuale
Uomo	2.443	46,7
Donna	2.745	52,5
Totale	5.188	99,2
Mancante/i	41	0,8
Totale	5.229	100

Elaborazioni ISFOL

In coerenza con la giovane età del campione, la maggioranza dei soggetti (90%) è celibe/nubile, solo una percentuale irrilevante dichiara di essere coniugato o convivente e ancora meno separato o divorziato. Trattandosi di un campione occasionale, la cui somministrazione è stata possibile prevalentemente in alcune regioni italiane, le percentuali relative alla residenza non rispettano in maniera significativa i valori medi nazionali (la maggior parte dei soggetti, il 32,8%, proviene dal Lazio, il 31,9% dalla Sardegna, il 13,2% dal Piemonte e solo una percentuale pari al 22,1% dei soggetti si distribuisce tra le altre regioni italiane con una prevalenza per la regione Liguria, la regione Marche e la regione Puglia). Va tuttavia sottolineato che l'ampiezza del campione, ci consente di fotografare uno spaccato molto vicino alla rappresentazione della popolazione di riferimento. Rispetto alla nazionalità, come atteso, il 90,7% dei soggetti (N=4742) è di cittadinanza italiana, il 2,4% di cittadinanza rumena e in percentuali inferiori troviamo giovani che provengono da altri paesi come l'Albania (N=42), la Cina (N=27), le Filippine (N=27), il Marocco (N=25) e il Perù (N=21).

Interessanti sono i dati riscontrati a proposito della posizione sociale: a dispetto della giovane età, se il 52,2% dei soggetti dichiara di essere studente, ben il 39% dei soggetti è lavoratore e/o alla ricerca di un lavoro (si veda la tabella 2).

Tabella 2. Valori assoluti e percentuali relativi alla variabile “condizione/posizione sociale”

Attualmente sei	Frequenza	Percentuale
Studente	2.728	52,2
Studente lavoratore	240	4,6
Lavoratore	527	10,1
In cerca di lavoro	1.217	23,3
Tirocinante/praticante	410	7,8
Totale	5.196	99,4
Mancante/i	33	0,6
Totale	5.229	100

Elaborazioni ISFOL

Relativamente al titolo di studio, la maggior parte dei giovani, ovvero il 46,3% (N=2422) possiede la licenza media, il 26,3% ha un diploma di istruzione secondaria di secondo grado (N=1374), solo il 7,6% possiede una laurea triennale e il 6,1% una laurea magistrale. I dati riportati nel dettaglio in tabella 3, confermano per questa variabile e in considerazione dell'età dei soggetti, l'aderenza del dato alla popolazione di riferimento. Allo stesso modo, il pattern che si riscontra in relazione alla formazione rivela e conferma la carenza di cultura e di pratica verso tali attività tipica del nostro paese: in proposito ben il 64,8% dei soggetti (N=3391) dichiara di non aver partecipato a corsi/esperienze di formazione negli ultimi 5 anni; l'84,5% (N=4421) non ha svolto esperienze di formazione all'estero e il 90% (N=4708) del nostro campione non ha effettuato alcuna attività lavorativa all'estero.

Tabella 3. Valori assoluti e percentuali relative alla variabile “titolo di studio conseguito”

Livello del titolo di studio conseguito al momento della compilazione	Frequenza	Percentuale
Licenza elementare	7	0,1
Licenza media	2.422	46,3
Qualifica professionale	275	5,3
Abilitazione professionale	46	0,9
Diploma di istruzione secondaria superiore	1.374	26,3
Diploma di tecnico superiore statale	263	5,0
Diploma universitario (laurea triennale)	398	7,6
Diploma di laurea (laurea magistrale)	319	6,1
Diploma di laurea a ciclo unico (vecchio ordinamento)	25	0,5
Diploma accademico di I livello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale	5	0,1
Diploma accademico di II livello delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale	7	0,1
Dottorato di ricerca	25	0,5
Diploma di specializzazione (es. Master di I o II livello, Perfezionamento, ecc.)	15	0,3
Totale	5.181	99,1
Mancante/i	48	0,9
Totale	5.229	100,0

Elaborazioni ISFOL

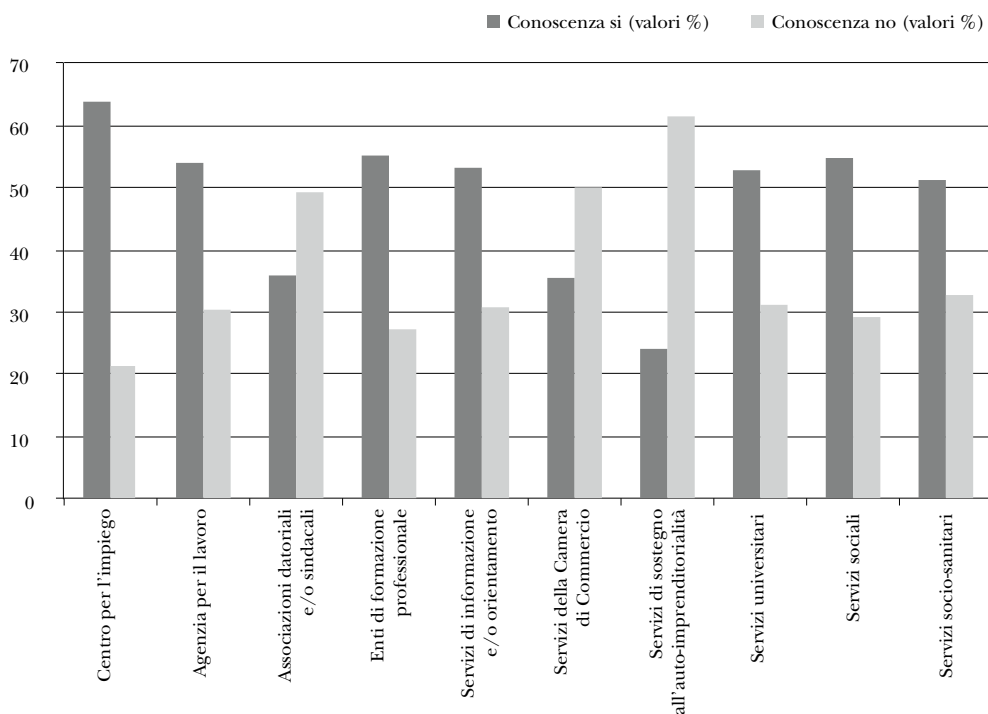
Il questionario approfondisce anche il livello di conoscenze linguistiche e informatiche, nella convinzione, confermata dalla letteratura scientifica, che entrambe le competenze siano determinanti nella definizione del potenziale di occupabilità della persona. I risultati ottenuti confermano un trend che, se da un lato mostra segnali positivi di sviluppo dei livelli di competenza rispetto a tali materie, allo stesso tempo segnala ancora poca attenzione al loro sviluppo e, soprattutto, alla loro formalizzazione e certificazione. La lingua inglese e quella francese sono sicuramente meglio e maggiormente conosciute rispetto alla lingua spagnola e a quella tedesca, che appaiono, nel complesso poco conosciute. Nello specifico, il 46,6% (N=2439) dei giovani dichiara di padroneggiare la lingua inglese a un livello base e il 39,8% (N=2080) a un livello intermedio. Rispetto alla lingua francese, il 41,6% (N=2173) afferma di possedere una conoscenza base dell'idioma e solo il 12,8% dichiara di possedere un livello intermedio. Pochissimi sono i casi (percentuali inferiori al 10%) di livelli avanzati di competenze linguistiche e, comunque, il 74,2% (N=3881) dei rispondenti non possiede alcuna certificazione formale. Rispetto alla sezione volta a indagare le capacità informatiche del campione, è stato possibile rilevare che le conoscenze possedute dai rispondenti si distribuiscono tendenzialmente sul livello base. Dalle risposte al questionario rileviamo che, con l'eccezione dell'utilizzo di internet dove la quasi totalità del campione si dichiara sufficientemente competente, il 39,8% (N=2083) afferma di conoscere i sistemi operativi, il 34,1% (N=1781) i word processor, il 36% (N=1883) i fogli elettronici, il 39% (N=2040) ha dimestichezza con la realizzazione di database e il 36,2% (N=1895) dichiara di cavarsela con i materiali multimediali (video, elaborazione suoni, ecc.). Di contro, il 59% (N=3086) dei rispondenti non ha alcuna competenza in riferimento alle reti di trasmissione e il 54,7% (N=2858) dichiara di non avere competenze nella realizzazione di siti web. Ancora meno diffusa la competenza nella pratica dei programmi di disegno tecnico e dei linguaggi di programmazione. Anche in questo caso, come riscontrato per le competenze linguistiche, la formalizzazione è quasi nulla: l'86% (N=4496) dei rispondenti dichiara, infatti, di non possedere alcuna certificazione.

Relativamente alla motivazione, alla necessità, alla propensione e alle diverse modalità di ricerca del lavoro, il questionario prevede ampio spazio di esplorazione. In questa sede ci soffermiamo su alcuni aspetti relativi alla conoscenza e fruizione dei servizi per il lavoro, alla disponibilità e flessibilità alla mobilità geografica e a quella contenutistica, rimandando il lettore a successive pubblicazioni per ulteriori dettagli sulle caratteristiche del campione⁷.

⁷ Lo studio che presentiamo in questo articolo, oltre all'obiettivo di messa a punto e validazione dello strumento AVO Giovani, ci ha consentito anche di esplorare caratteristiche e distribuzione, nella popolazione italiana di giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, di alcune dimensioni descritte dalla letteratura come salienti nei processi di orientamento (adattabilità, percezione del mercato del lavoro, autoefficacia percepita, strategie di coping, ecc) e di verificare l'esistenza di eventuali differenze in relazione a variabili anagrafiche (età e genere), situazionali e professionali. In considerazione della finalità principale del presente articolo si discutono però in questa sede solo i dati di diretta relazione con la validazione del Questionario "AVO Giovani - Il potenziale interno di occupabilità", rimandando l'approfondimento di tutte le altre evidenze empiriche a una prossima e specifica pubblicazione.

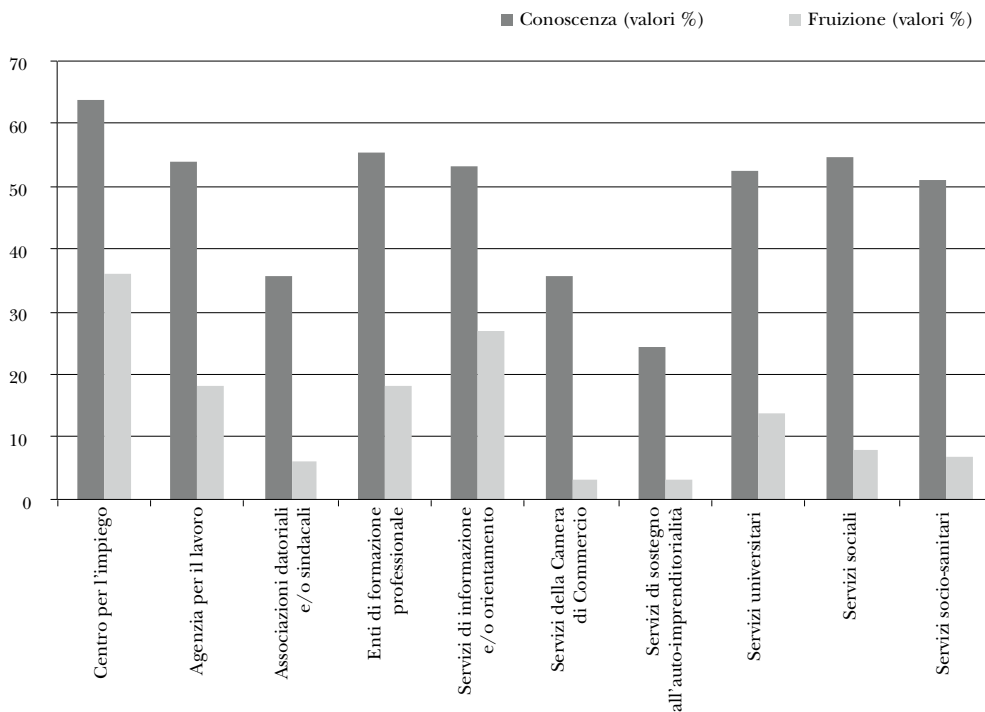
In coerenza con precedenti indagini (Grimaldi, 2011; 2012), emerge una generale conoscenza delle strutture preposte all'orientamento e al sostegno dei cittadini, ma una scarsa fruizione dei servizi. In linea con le rilevazioni degli anni precedenti, si conferma una maggiore conoscenza delle agenzie pubbliche: i Centri per l'impiego *in primis* e, a seguire, i Servizi di informazione e/o orientamento (Informagiovani, Informalavoro, COL, CILO, Sportelli multifunzionali, ecc). Nel nostro campione di giovani emerge che il 63,9% (N= 3342) dei soggetti è a conoscenza dell'esistenza dei Centri per l'impiego e il 36% (N= 1884) dichiara che vi si è rivolto almeno una volta negli ultimi due anni. I Servizi di informazione e/o orientamento sono conosciuti dal 53,3% (N= 2785) del campione, e il 26,9% (N=1407) dei giovani è ricorso alle attività da questi offerte. Di contro, i servizi territoriali meno conosciuti risultano essere le Associazioni datoriali e/o le organizzazioni sindacali, che il 49,3% (N=2579) dei soggetti dichiara di non conoscere. I servizi delle Camere di Commercio sono sconosciuti dal 50,2% (N=2626) del campione e i servizi di sostegno all'auto-imprenditorialità sono poco noti al 61,4% (N=3210) (si vedano in proposito le figure 3 e 4).

Figura 3. Conoscenza dei servizi per il lavoro



Elaborazioni ISFOL

Figura 4. Confronto tra conoscenza e fruizione dei servizi per il lavoro



Elaborazioni ISFOL

Ma quanto e come i giovani del nostro campione si dedicano alla ricerca del lavoro e attraverso quali canali? Anzitutto, anche in coerenza con l'età, solo il 78,8% (N=4118) dei soggetti risponde di dedicarsi a tale ricerca: il 22,7% (N=1186) lo fa giornalmente, il 21,8% (N=1141) con una frequenza "settimanale", il 12,9% (N=677) con una frequenza "mensile" e il 21,3% (N=1114) "meno di una volta al mese". Pochi, il 20% circa, hanno partecipato a prove di selezione negli ultimi sei mesi. Rispetto ai canali di ricerca prevale lo strumento telematico: internet è quello più utilizzato, ma, nella scelta, ancora una volta emerge la rilevanza della rete familiare e amicale.

È alta la propensione, invece, alla mobilità: sia geografica, sia verso altre aree di attività, diverse dalla propria formazione. Si tratta di apertura mentale, flessibilità operativa o di sfiducia nella possibilità di trovare un lavoro coerente con le proprie competenze? Solo ulteriori approfondimenti qualitativi potrebbero dar conto di tali punti di domanda. Noi possiamo sicuramente affermare che se il 74,5% (N=3897) dei giovani auspica un'occupazione coerente con la propria formazione e le proprie competenze, l'86,6% dei rispondenti (N=4528) è disponibile a lavorare in settori diversi. Allo stesso modo, molta propensione alla mobilità, il 43,7% (N=2287), risulta disponibile a "trasferirsi nel mondo", il 18,6% (N=974) nel contesto nazionale, mentre osserviamo che il 16,4% (N=856) è disponibile a "trasferirsi in Europa". Infine, per quanto concerne la propen-

sione a partecipare a network, associazioni, reti sociali i dati ottenuti evidenziano che se la quasi totalità dei soggetti è iscritto a un social network (87,7%), la percentuale di giovani che aderisce a una qualche forma di associazione (culturale, politica, sindacale, di volontariato, ecc.) è veramente marginale: segno che la partecipazione sociale, così tanto dichiarata e ambita, è un'istanza culturale poco agita nei giovani del nostro Paese.

La validazione delle scale psicometriche

Di seguito sarà presentata una breve descrizione⁸ dei costrutti indagati attraverso le singole scale⁹. Sarà invece riservata una particolare attenzione alle analisi di validazione condotte.

Nello specifico, le stime calcolate per verificare la dimensionalità delle scale di Adattabilità professionale, Coping, Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro, Percezione del mercato del lavoro, sono state ottenute mediante la tecnica dell'Analisi Fattoriale. In particolare, con il metodo della fattorizzazione dell'asse principale (*Principal Axis Factoring*), e nei casi in cui era possibile, attraverso l'utilizzo della rotazione degli assi fattoriali¹⁰; successivamente è stata misurata l'affidabilità e la coerenza interna, tra gli item appartenenti a ciascuna scala, tramite la stima dell'Alpha di Cronbach.

Allo scopo di testare il livello di adeguatezza del modello generale, è stata eseguita un'Analisi Fattoriale Confermativa (*Confirmatory Factor Analysis, CFA*), attraverso l'ausilio del software MPLUS, che ha consentito di calcolare, sulle strutture fattoriali ottenute, gli indici Fit più comunemente impiegati nello studio delle scale psicometriche, ovvero l'indice del *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), il *Comparative Fit Index* (CFI), il *Tucker-Lewis Index* (TLI) e l'*SRMR (Root Mean-Square Residual Standardized)*¹¹. Infine la stessa CFA applicata al modello generale ipotizzato ci ha permesso di valutare la tenuta, in termini di adeguatezza strutturale, del costrutto potenziale interno di occupabilità.

Scala di Adattabilità professionale

L'adattabilità rappresenta 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", 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).

⁸ Le analisi descritte nel presente paragrafo sono state realizzate da Emanuela Silvi - ISFOL.

⁹ Per un approfondimento sulle dimensioni si rimanda il lettore ai precedenti contributi ISFOL (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015).

¹⁰ Le analisi fattoriali esplorative sono state condotte attraverso il software SPSS.

¹¹ Non è stato ritenuto adeguato utilizzare l'indice chi-quadro in quanto non particolarmente affidabile su campioni molto ampi.

La scala sull'adattabilità professionale, appositamente messa a punto dal gruppo di ricerca, è costituita da 30 item, suddivisi in quattro dimensioni, per ciascuna delle quali è stata verificata l'accuratezza attraverso lo studio dell'unidimensionalità e dell'affidabilità. Le modalità di risposta utilizzate sono di tipo Likert a 6 passi (da 1 = "Completamente falso" a 6 = "Completamente vero").

La scala è stata costituita a partire da quattro dimensioni individuate sulla base della letteratura, elaborate partendo dal modello di Savickas rielaborato da ISFOL nell'ambito degli studi condotti sul tema dell'occupabilità (Grimaldi, Porcelli, Rossi, 2014; Grimaldi, Bosca, Porcelli, Rossi, 2015). Le quattro dimensioni, di cui di seguito si riportano nel dettaglio le analisi, sono:

- *Orientamento al futuro.* Il riferimento è alla propensione a "preoccuparsi" per il futuro, a proiettarsi in avanti in modo concreto e positivo, mediante la pianificazione di azioni funzionali ad aspirazioni e a obiettivi da raggiungere. Questa disposizione appare collegata all'idea che il futuro sia controllabile e dipenda da noi, dalle nostre scelte, dalle nostre capacità e dalla nostra volontà. Tale dimensione, di natura progettuale, implica una concreta definizione degli obiettivi (formativi, professionali, di carriera ecc.) da raggiungere e di un coerente piano di azione.
- *Orientamento all'apprendimento.* Il riferimento è alla curiosità professionale, alla propensione a esplorare l'ambiente, 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 ogni opportunità di apprendimento e a porsi in una prospettiva di sviluppo e miglioramento continuo.
- *Flessibilità e 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 a valorizzare punti di vista diversi, ad adottare schemi di pensiero e di ragionamento flessibili, non ancorati a idee precostituite. In sintesi, si connota come una flessibilità di natura sia cognitiva che relazionale.
- *Orientamento alla pianificazione.* Esprime la disposizione a perseguire con determinazione gli obiettivi prefissati e ad avviare a questo fine una coerente e funzionale azione di pianificazione. Una variabile importante della adattabilità, riconducibile a questa dimensione, è rappresentata dal controllo professionale, ossia dalla convinzione che la persona ha di poter esercitare un controllo sulla propria vita e sul proprio futuro professionale, assumendosi la responsabilità delle proprie scelte.

Dimensione Orientamento al futuro: validità e attendibilità

Rispetto agli item ipotizzati per la dimensione dell'*Orientamento al futuro* (7 item in totale), l'analisi fattoriale conferma l'unidimensionalità del costrutto. In particolare tale scala spiega il 45% della variabilità con saturazioni che superano lo 0,33 fino a raggiungere un massimo di 0,57 (Tabella 4). Inoltre, la correlazione media tra ogni singolo item e costrutto è superiore allo 0,50 e l'*Alpha* di Cronbach, con un valore pari

a 0,79, ci mostra una stima più che soddisfacente della coerenza tra gli item. Tale dimensione è stata validata conservando tutti gli item ipotizzati ed elencati nella tabella 4.

Tabella 4. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Orientamento al futuro*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni affermazione è vera o falsa per te	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Immagino il mio futuro soddisfacente	4,25	1,347	0,435	0,53
Creo situazioni per far sì che le cose che mi interessano accadano	4,63	1,248	0,334	0,516
Mi preparo per il futuro cercando di accrescere le mie competenze	4,89	1,123	0,545	0,649
Ho dei progetti per il futuro	4,88	1,305	0,387	0,609
Colgo le opportunità che si presentano per inserirmi nel mondo del lavoro	4,83	1,237	0,418	0,535
In futuro ritengo di poter realizzare progetti importanti	4,77	1,170	0,572	0,729
Troverò un lavoro che soddisfi le mie aspettative	4,72	1,228	0,495	0,638
<i>Autovalore</i>		3,14		
<i>Varianza spiegata</i>		45%		
<i>Alpha di Cronbach</i>		0,79		
<i>Correlazione media Item-Scala</i>		0,52		

Elaborazioni ISFOL

Dimensione Orientamento all'apprendimento: validità e attendibilità

Preliminarmente, riguardo la dimensione *Orientamento all'apprendimento* ipotizzata considerando 7 item, è stata verificata l'unidimensionalità del costrutto, che ci garantisce una varianza spiegata pari al 51,33%. Da questa prima analisi è risultato un unico item che non saturava oltre il 0,30 (*Mi informo su ciò che accade nel mondo*) e dalla sua eliminazione è stato raggiunto un punteggio superiore sulla coerenza interna (l'*Alpha* di Cronbach aumenta da 0,83 a 0,84) e un valore più consistente anche sulla correlazione media tra gli item e costrutto (da 0,55 a 0,61). Tale scala è stata validata considerando gli item elencati nella tabella 5.

Tabella 5. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Orientamento all'apprendimento*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni affermazione è vera o falsa per te	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Mi impegno per continuare a imparare cose nuove	5,16	1,03	0,458	0,677
Mi attivo per cercare soluzioni nuove ai problemi	4,64	1,22	0,479	0,692
Ricercare situazioni che mi possano consentire di sviluppare nuove competenze	4,63	1,18	0,575	0,758
Sono abituato a mettere in pratica quello che apprendo	4,86	1,10	0,495	0,704
Mi incuriosisce la possibilità di svolgere nuove attività	4,82	1,14	0,398	0,631
Cerco di individuare i miei punti di debolezza per potermi migliorare	4,87	1,13	0,414	0,644
<i>Autovalore</i>			3,59	
<i>Varianza spiegata</i>			51,33%	
<i>Alpha di Cronbach</i>			0,84	
<i>Correlazione media Item-Scala</i>			0,61	

Elaborazioni ISFOL

Dimensione Flessibilità e Apertura al cambiamento: validità e attendibilità

Sulla dimensione *Flessibilità e Apertura al cambiamento*, originariamente costituita da 12 item, sono state condotte analisi preliminari da cui è emerso che alcuni di essi non raggiungevano saturazioni sufficienti (*I cambiamenti mi spaventano, Mi annoiano le attività sempre uguali*) e altri creavano problematicità rispetto all'unidimensionalità (*Mi interessano i diversi punti di vista delle persone, Interagisco con interesse con persone di culture diverse*)

Dall'eliminazione dei 4 item è stato possibile giungere a un unico fattore con un risultato più che soddisfacente in termini di varianza spiegata (pari al 50,04) di communalità (da un minimo di 0,366 ad un massimo 0,530) e di punteggi fattoriali, che superano in tutti i casi lo 0,60.

Anche la correlazione media tra i singoli item e la scala è più che soddisfacente (0,59) e l'*Alpha* di Cronbach ci fornisce un'apprezzabile indice di coerenza interna (0,86). La scala è stata validata considerando gli item elencati nella tabella 6.

Tabella 6. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Flessibilità e Apertura al Cambiamento*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni affermazione è vera o falsa per te	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Quando mi affidano un nuovo compito, mi piace mettermi alla prova	5,04	1,10	0,442	0,664
Nell'affrontare un problema cerco di individuare una gamma ampia di possibili soluzioni	4,61	1,17	0,420	0,648
Mi considero pronto ad affrontare le incertezze del mondo	4,51	1,29	0,383	0,619
Sono portato ad affrontare i cambiamenti assumendomene i rischi	4,48	1,22	0,530	0,728
Mi adatto rapidamente alle situazioni	4,63	1,20	0,467	0,683
Quando affronto un progetto importante esprimo al meglio le mie capacità	4,93	1,08	0,457	0,676
Mi piace provare le novità	4,87	1,15	0,374	0,612
Sono portato ad accogliere con apertura le osservazioni critiche che mi rivolgono	4,52	1,23	0,366	0,605
<i>Autovalore</i>		4,004		
<i>Varianza spiegata</i>		50,04%		
<i>Alpha di Cronbach</i>		0,86		
<i>Correlazione media Item-Scala</i>		0,59		

Elaborazioni ISFOL

Dimensione Orientamento alla pianificazione: validità e attendibilità

Considerando i 9 item ipotizzati per la dimensione *Orientamento alla pianificazione*, l'analisi fattoriale conferma l'unidimensionalità con una varianza spiegata pari a 49,27%. Relativamente ai punteggi di saturazione, l'unico item con un valore appena superiore allo 0,30, ma comunque sufficiente, è "*Sono abituato a programmare le mie attività*"; gli altri ottengono una stima più che soddisfacente con valori di saturazione che raggiungono lo 0,56, inoltre, la correlazione media (0,60) e l'*Alpha* di Cronbach (0,86) ci mostrano una robusta correlazione e una forte coerenza interna tra gli item. La scala è stata validata considerando tutti gli item ipotizzati ed elencati nella tabella 7.

Tabella 7. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Orientamento alla pianificazione*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – quanto ogni affermazione è vera o falsa per te	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Sono abituato a programmare le mie attività	4,48	1,365	0,301	0,534
Non mi arrendo di fronte alle difficoltà	4,82	1,181	0,338	0,581
Pianifico le mie attività sulla base degli obiettivi che mi sono prefissato	4,56	1,203	0,407	0,638
Mi assumo la responsabilità delle mie scelte	5,22	0,984	0,401	0,633
Mi impegno per raggiungere gli obiettivi nei tempi previsti	4,86	1,110	0,565	0,752
Valuto con attenzione le possibili conseguenze delle mie azioni	4,78	1,174	0,421	0,649
Quando mi pongo un obiettivo metto in atto tutte le strategie necessarie per raggiungerlo	4,94	1,073	0,472	0,687
Sono abituato a portare a termine gli impegni presi	5,11	1,051	0,546	0,739
Mi concentro su quello che devo fare	5,08	1,077	0,468	0,684
<i>Autovalore</i>		4,430		
<i>Varianza spiegata</i>		49,27%		
<i>Alpha di Cronbach</i>		0,86		
<i>Correlazione media Item-Scala</i>		0,6		

Elaborazioni ISFOL

Nella CFA, la struttura fattoriale quadridimensionale del costrutto “*Adattabilità professionale*” ha ottenuto soddisfacenti indici di FIT: CFI = 0,86; TLI = 0,85; RMSEA = 0,07; SRMR = 0,05¹²

¹² Per economicità, il gruppo di lavoro si riserva di valutare l’opportunità di ridurre gli item, nella versione definitiva del questionario AVO Giovani, relativamente alla scala dell’adattabilità

Scala di Coping

Il Coping è “lo 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). La scala di Coping, appositamente messa a punto, descrive 11 diverse situazioni con la consegna di immaginarsi in ognuna di esse e di indicare – su una scala di tipo Likert a 6 passi (dove 1 corrisponde a ‘mai’ e 6 a ‘sempre’) – la frequenza con cui si affronterebbe la situazione nel modo indicato.

La scala è stata costituita a partire da due dimensioni individuate sulla base della letteratura e dell’approfondimento che già da molti anni ISFOL ha dedicato a questo tema (Grimaldi, Ghislieri, Montalbano, 2006; 2007). Le due dimensioni, di cui di seguito si riportano nel dettaglio le analisi, sono:

Analisi e valutazione della situazione e ricerca di supporto sociale. È una strategia centrata sul problema che implica un’azione sistematica, ma anche impegno, ambizione e industriosità, e si fonda su una definizione puntuale della situazione: il problema è direttamente e consapevolmente preso in carico dalla persona.

Evasione/Evitamento. identifica la strategia caratterizzata da un consapevole rifiuto del problema, che appare impossibile da risolvere: rappresenta la soluzione di evitamento, per così dire, allo “stato puro”. Fa riferimento alla tendenza a evitare il problema concentrandosi su un’attività piacevole, fisica o intellettuale: il rifiuto non è esplicito, ma si innesca un’azione sostitutiva e piacevole per la persona.

Al fine di validare il costrutto, è stata condotta preliminarmente un’analisi fattoriale Esplorativa, (*Explorative Factor Analysis, EFA,*) secondo il metodo del fattore principale e con rotazione varimax, considerando nell’insieme tutti i 14 item che costituivano l’intera sezione *Coping* del questionario. La soluzione ha portato a stabilire, in modo inequivocabile e assolutamente congruente con le dimensioni ipotizzate, l’esistenza di due fattori; sulla base di questo primo risultato, al fine di confermare l’unidimensionalità, su ciascuna dimensione è stata condotta un’ulteriore analisi fattoriale i cui risultati sono riportati di seguito.

Dimensione Analisi e valutazione della situazione e Ricerca di supporto sociale: validità e attendibilità

Su questa prima dimensione, nonostante l’analisi preliminare abbia confermato un unico fattore latente, è stato ritenuto opportuno eliminare due item che non raggiungevano una saturazione sufficiente: “Una settimana fa ho partecipato a una selezione del personale e non mi hanno fatto sapere nulla: telefono per chiedere notizie”, “Devo scrivere il mio curriculum vitae: mi faccio aiutare da una persona esperta”.

L’analisi successiva, i cui risultati sono riportati nella tabella 8, mostrano complessivamente un discreto valore di varianza spiegata (48,52) e una buona saturazione degli item (min 0,32; max 0,63); inoltre è evidente una buona correlazione media tra item e costrutto e una soddisfacente coerenza interna con un *Alpha* di Cronbach pari a 0,78. La scala è stata validata considerando gli item elencati nella tabella 8.

Tabella 8. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Analisi e valutazione della situazione*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – la frequenza con cui affronteresti la situazione in quel modo	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Sto cercando un lavoro: esamino tutti gli annunci	4,57	1,474	0,465	0,580
Mi chiamano per un colloquio di selezione: mi preparo adeguatamente	5,23	1,206	0,563	0,691
Sto cercando lavoro: mi iscrivo a un corso di formazione professionale per arricchire le mie competenze	4,45	1,390	0,323	0,479
Il mio capo mi informa che la mia posizione di lavoro è a rischio: inizio la ricerca di un nuovo lavoro	4,69	1,343	0,382	0,520
Mi segnalano un annuncio che può interessarmi: invio subito la mia candidatura	5,08	1,263	0,632	0,745
Un conoscente mi chiede il curriculum per portarlo al suo capo: ne preparo uno immediatamente	5,17	1,261	0,547	0,674
<i>Autovalore</i>		2,910		
<i>Varianza spiegata</i>		48,52%		
<i>Alpha di Cronbach</i>		0,78		
<i>Correlazione media Item-totale</i>		0,53		

Elaborazioni ISFOL

Dimensione Evasione/evitamento: validità e attendibilità

Da una prima analisi esplorativa EFA, è stato possibile confermare la struttura unidimensionale anche per la dimensione *Evasione/Evitamento* che ci garantisce una varianza spiegata del 50,92%. È stato ritenuto opportuno eliminare l'item "La mia azienda è in crisi: non ci penso e continuo la mia vita come sempre" in quanto non raggiungeva un punteggio di saturazione sufficiente; dalla sua eliminazione è stato possibile ottenere una buona coerenza interna con un valore di *Alpha* di Cronbach pari a 0,76 e un discreto valore di correlazione media tra item e costruito pari a 0,52. La scala è stata validata con gli item elencati nella tabella 9.

Tabella 9. Statistiche descrittive, struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della dimensione *Evasione/Evitamento*

Ti chiediamo di indicare – su una scala da 1 a 6 – la frequenza con cui affronteresti la situazione in quel modo	Descriptive Statistics		Factor	
	Mean	Std. Deviation	Communalities	Factor weight
Mi consigliano di leggere gli annunci di lavoro: non lo faccio perché non c'è mai nulla che mi interessa	2,13	1,411	0,483	0,695
Mi propongono un'attività di lavoro molto impegnativa: rifiuto per evitare di dover seguire un nuovo percorso di formazione	1,99	1,360	0,510	0,714
Non ho superato un esame: mi arrendo e non ci riprovo	1,82	1,374	0,519	0,720
Mi segnalano un posto di lavoro disponibile in un'azienda: lascio perdere perché è troppo lontano	2,41	1,495	0,463	0,681
È più di un mese che cerco lavoro e non è ancora successo nulla: mi arrendo e aspetto che qualcosa cambi	1,97	1,414	0,572	0,756
<i>Autovalore</i>			2,540	
<i>Varianza spiegata</i>			50,92%	
<i>Alpha di Cronbach</i>			0,76	
<i>Correlazione media Item-totale</i>			0,52	

Elaborazioni ISFOL

Nella CFA, la struttura fattoriale bidimensionale del costrutto “*Coping*” ha ottenuto soddisfacenti punteggi di FIT: CFI = 0,93; TLI = 0,92; RMSEA = 0,05; SRMR = 0,04

Scala dell'Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro

L'autoefficacia rappresenta 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” (Bandura, 1997). La stessa persona può ritenere di dominare efficacemente alcune situazioni ed essere invece completamente vulnerabile se messa a confronto con altre.

“L’autoefficacia concerne propriamente la consapevolezza di “saper fare” e perciò la convinzione di saper organizzare ed efficacemente orchestrare una serie di abilità cognitive e motivazionali in particolari domini di attività” (Ibidem).

Nel questionario *AVO Giovani* il sentimento di autoefficacia è riferito alla ricerca del lavoro ed è stata utilizzata la Scala dell’*Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* validata nel 2007 (Farnese, Avallone, Pepe e Porcelli, 2007, in Grimaldi (a cura di), pag. 172, a cui si rimanda per gli approfondimenti) nell’ambito della ricerca ISFOL “Bisogni valori e autoefficacia nella scelta del lavoro” da cui era emersa una struttura quadrifattoriale (ogni fattore comprende 3 item) così articolata (Ibidem, pag. 136):

- *Tolleranza alla frustrazione*. Il riferimento è alle convinzioni che le persone hanno delle proprie capacità di tollerare e gestire le difficoltà o i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro.
- *Esplorazione intraprendente*. Il riferimento è alla convinzione che le persone hanno delle proprie capacità di attivarsi a ricercare e valutare le informazioni relative a nuovi lavori e alla capacità di selezionare le offerte di lavoro ritenute adatte alle proprie competenze.
- *Tensione propositiva*. Il riferimento è alla convinzione che le persone hanno delle proprie capacità di costruire un progetto professionale, cogliendo le opportunità offerte dal mercato del lavoro.
- *Integrazione relazionale*. Il riferimento è alla convinzione che le persone hanno di saper interagire con persone che non si conoscono, rispettando le altrui competenze, e di rivolgersi per consigli a persone dotate di maggiore esperienza.

La scala dell’*Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* indaga le convinzioni di efficacia dei soggetti riguardo alle diverse attività che si possono intraprendere per cercare un lavoro. Essa è costituita da 12 item e le modalità di risposta utilizzate sono di tipo Likert a 5 passi (da 1 = “Per nulla capace” a 6 = “Del tutto capace”).

I risultati ottenuti mediante l’analisi confermativa, riportati nella tabella 10, ci portano a rafforzare nuovamente la validazione della struttura a 4 fattori proposta nella precedente indagine, con una varianza spiegata totale pari a circa il 70%, un’ottima correlazione interna tra item e costruito con valori superiori allo 0,60 e una buona coerenza interna delle scale con un indice di Cronbach che raggiunge lo 0,79.

Tabella 10. Struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della scala *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*

Ti chiediamo di indicare da 1 a 5 quanto ti senti capace di:	Factor weighth			
	Integrazione relazionale	Tensione propositiva	Tolleranza alla frustrazione	Esplorazione intrapren- dente
Affrontare i fallimenti insiti nella ricerca del lavoro	0,227	0,286	0,583	0,18
Considerare i fallimenti come una sfida, più che come un problema	0,132	0,221	0,724	0,1
Superare le difficoltà incontrate	0,27	0,26	0,603	0,266
Comprendere le informazioni trovate	0,342	0,259	0,336	0,494
Cercare le informazioni che ti servono	0,319	0,289	0,214	0,734
Selezionare le offerte di lavoro più adatte alle tue competenze	0,333	0,445	0,192	0,376
Pianificare un tuo progetto professionale	0,138	0,71	0,217	0,193
Cogliere nuove opportunità nel mercato del lavoro	0,265	0,639	0,286	0,182
Costruire strategie mirate al conseguimento di obiettivi	0,221	0,58	0,326	0,162
Rispettare le competenze altrui	0,63	0,224	0,209	0,182
Lavorare con persone nuove	0,726	0,185	0,191	0,157
Chiedere consigli a chi ha più esperienza di te	0,641	0,145	0,137	0,203
<i>Autovalore</i>	5,6	1,18	0,9	0,7
<i>Varianza spiegata</i>	47,15%	9,83%	7,53%	5,29%
<i>Alpha di Cronbach</i>	0,77	0,78	0,77	0,76
<i>Correlazione media item costruito</i>	0,6	0,62	0,60	0,61

Elaborazioni ISFOL

Nella CFA, la struttura fattoriale quadridimensionale del costrutto “*Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro*”, ha ottenuto buoni punteggi di FIT: CFI = 0,97; TLI = 0,96; RMSEA = 0,06; SRMR = 0,03

Scala di Percezione del mercato del lavoro

Nel 2007 l'ISFOL ha condotto uno studio approfondito sul tema delle rappresentazioni che giovani e adulti hanno del mercato del lavoro (Grimaldi, 2007). Nello studio è stato messo a punto un differenziale semantico volto a misurare la percezione che le persone possiedono con riferimento alle dimensioni del mercato del lavoro (Avallone, Grimaldi, Pepe, 2007 in Grimaldi (Ed), pag. 157, a cui si rimanda per gli approfondimenti).

Nel questionario *AVO Giovani* è stata inserita la scala di Percezione del mercato del lavoro, tratta dallo studio citato, che si sostanzia di 12 dei 18 item bipolari (aggettivi di significato opposto - ad es. positivo/negativo). Ai soggetti viene chiesto di esprimere il proprio parere su una scala graduata a cinque posizioni.

La scala di Percezione del mercato del lavoro qui trattata, si sostanzia di quattro (ognuna delle quali formata da 3 aggettivi) delle sei dimensioni previste nel precedente studio che sintetizzano i principali riferimenti della letteratura di settore e sono stati teorizzati e validati nel modello ISFOL (*Ibidem*, pag. 125). Le 4 dimensioni considerate e confermate dalla analisi sono:

- *Staticità/Dinamicità*. Il riferimento è alla percezione o meno 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.
- *Confusione/Chiarezza*. Il riferimento è al livello di intelligibilità o meno 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.
- *Insicurezza/Sicurezza*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la dimensione della sicurezza/insicurezza e della stabilità/instabilità del mercato del lavoro. Le coppie di aggettivi impiegate sono: certo vs incerto; costante vs incostante; sicuro vs insicuro.
- *Stress/rilassamento*. Il riferimento, in questo caso, riguarda la percezione o meno 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.

L'EFA e successivamente la CFA, ci confermano la struttura fattoriale a quattro dimensioni, raggiungendo in questa analisi oltre il 70% di varianza spiegata totale; i punteggi fattoriali, riportati nella tabella 11, ci mostrano la perfetta relazione tra gli aggettivi bipolari individuati e le ipotesi di relazione, determinando inoltre un'ottima coerenza interna e un'ottima correlazione media tra item e costrutto.

Tabella 11. Struttura fattoriale e *Alpha* di Cronbach della scala *Percezione del mercato del lavoro*

Ti chiediamo di pensare al mercato del lavoro e di descriverlo utilizzando le coppie di aggettivi riportati, indicando il livello più vicino alla tua posizione da 1 a 5	Factor weight			
	Sicurezza	Stress	Dinamicità	Chiarezza
Lento - Veloce	0,15	-0,013	0,708	-0,03
Statico - Dinamico	-0,039	-0,019	0,916	-0,046
Tradizionale - Moderno	0,024	0,016	0,582	0,075
Incerto- Certo	0,79	0,05	0,115	-0,081
Incostante - Costante	0,809	-0,033	-0,01	0,071
Insicuro - Sicuro	0,829	0,037	-0,01	0,05
Incomprensibile - Comprensibile	-0,004	-0,011	-0,015	0,819
Confuso - Chiaro	0,056	0,02	-0,028	0,814
Povero di Informazioni - Ricco di Informazioni	-0,018	0,197	0,279	0,347
Frustrante - Gratificante	-0,05	0,911	0,007	-0,01
Demotivante - Motivante	-0,013	0,813	0,026	0,04
Stressante - Rilassante	0,14	0,642	-0,062	-0,024
<i>Autovalore</i>	<i>6,38</i>	<i>1,12</i>	<i>0,84</i>	<i>0,78</i>
<i>Varianza spiegata</i>	<i>53,23%</i>	<i>9,37%</i>	<i>7,05%</i>	<i>6,56%</i>
<i>Alpha di Cronbach</i>	<i>0,88</i>	<i>0,84</i>	<i>0,79</i>	<i>0,82</i>
<i>Correlazione media Item - costruito</i>	<i>0,70</i>	<i>0,70</i>	<i>0,64</i>	<i>0,65</i>

Elaborazioni ISFOL

Nella CFA, la struttura fattoriale quadridimensionale del costrutto “*Percezione del mercato lavoro*”, ha ottenuto soddisfacenti punteggi di FIT: CFI = 0,98; TLI = 0,97; RMSEA = 0,06; SRMR = 0,03

Scala delle Reti sociali e Sostegno percepito

Le reti sociali possono essere definite come la cerchia di persone che fornisce (o è percepita come disponibile a fornire) compagnia, sostegno psicologico, collaborazione attiva, consigli o assistenza in maniera regolare (Lavanco, Novara, 2002). I concetti di rete e sostegno sociale descrivono la struttura delle relazioni interpersonali e l'in-

treccio delle risorse che possono essere scambiate. Per le persone, tali legami, che possono andare dalla conoscenza casuale ai rapporti di lavoro e ai vincoli familiari, rappresentano una dimensione importante per lo sviluppo personale-professionale (Francescato, Ghirelli, 1988). Il sostegno sociale (emotivo, informativo, materiale e interpersonale) che è possibile ricevere e scambiare nelle reti è tra le dimensioni più importanti dell'interazione sociale.

La scala sulle *Reti sociali e Sostegno percepito* inserita nel questionario *AVO Giovani* è stata costituita ad hoc a partire dalla letteratura sul tema, essa si propone di indagare quanto i soggetti sentono d'aiuto, nella propria vita, i membri della propria rete. Si compone di 10 item (Tabella 12), le cui modalità di risposta utilizzate sono di tipo Likert a 6 passi (da 1 = "per nulla d'aiuto" a 6 = "del tutto d'aiuto"). Risulta ovviamente inadeguato in questo caso procedere a una validazione e ridimensione attraverso l'analisi fattoriale, principalmente perché gli item non sono sintetizzabili e raggruppabili se non concettualmente. In più, verosimilmente, alcuni soggetti potrebbero non rispondere ad alcuni di essi: nel caso specifico un soggetto potrebbe non essere genitore, oppure non avere un partner o collaboratori familiari.

Sulla base di quest'ultima considerazione, nella fase di costruzione del modello generale e ancor più nella fase di realizzazione dello *scoring* del potenziale interno di Occupabilità, si ritiene opportuno considerare il valore medio delle risposte. Nell'ottica di un'analisi qualitativa, invece, è appropriato analizzare singolarmente ognuno degli item che costituisce il costrutto delineato.

Tabella 12. Item della scala delle reti sociali e sostegno percepito

Pensando alle persone che ti circondano, su una scala da 1 a 6, quanto le senti d'aiuto nella tua vita?

Partner

Genitori

Amici

Altri parenti o familiari

Vicini di casa

Colleghi di lavoro (o ex colleghi)

Conoscenti

Operatori di servizi

Collaboratori familiari

Altro

Conclusioni

A seguito della validazione delle singole scale relative alle risorse che abbiamo definito *per e dell'occupabilità*, la fase conclusiva del lavoro ci ha visto impegnati nella verifica del modello dell'occupabilità, così come ipotizzato nel progetto ISFOL. Per questo è stata effettuata un'ulteriore analisi sulla struttura fattoriale complessiva, a partire dalla configurazione delle singole scale già delineate e validate.

I risultati degli indici di FIT del modello, costituito dalle dimensioni riportate nella tabella 13, mostrano una struttura fattoriale nell'insieme più che soddisfacente. Nello specifico, per le dimensioni *Adattabilità professionale*, *Coping*, *Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* e *Supporto percepito nelle reti sociali*, è evidente un legame marcato con il fattore latente *Occupabilità* (valori che superano abbondantemente lo 0,60). Il costrutto "*Percezioni del mercato del lavoro*", risulta avere un peso meno incisivo (punteggi fattoriali in valore assoluto inferiori a 0,30) in particolare in relazione alla sotto-dimensione *chiarezza e stress*. Per tale motivo, sebbene il questionario *AVO Giovani*, nella sua versione definitiva, le contempi come dimensioni indicative, in quanto consentono di avere una stima sulla percezione di intellegibilità di quanto accade nel mercato del lavoro in un caso e alla percezione del mercato del lavoro come fonte di stress e/o di frustrazioni dall'altro, il punteggio ottenuto per questi due fattori non rientra nel punteggio complessivo dell'indice di potenziale interno di occupabilità. Le stime con segno negativo che si riscontrano a proposito della scala *Evasione/evitamento* del *Coping*, ci convalidano la posizione inversa della scala sul costrutto (da modello, infatti, un *coping* evitante influisce negativamente sull'occupabilità) altresì, i punteggi fattoriali negativi stimati sulla dimensione *Percezione del mercato del lavoro*, si ipotizza siano dovuti alla polarizzazione delle risposte sui valori più bassi della scala (la media delle risposte per tutti gli item si attesta sui valori bassi della scala intorno a 2 punti su una scala da 1 a 5). I giovani del nostro campione, infatti, in linea con i risultati di altri studi sull'argomento (Grimaldi, 2007), confermano una percezione pessimistica del mercato del lavoro, che percepiscono lento, statico, tradizionale, incerto, incostante e insicuro. Complessivamente, una percezione del mercato del lavoro come poco accogliente, poco supportivo e spesso discriminativo, che desta preoccupazione, rabbia e rassegnazione e che influisce sulla proattività e quindi anche sul potenziale di occupabilità. Pertanto, tale dimensione, soprattutto nella consulenza orientativa, va presa in seria considerazione per attivare un processo riflessivo sulla propria storia e sulle strategie di azione nei confronti del lavoro e della vita in generale. Recenti studi (Gilardi S., Guglielmetti C., 2015), che mettono in relazione la percezione di opportunità di impiego e il sentimento di autoefficacia sulla percezione di occupabilità delle persone, evidenziano che sentire il mercato del lavoro ostile influisce sia sul sentimento di occupabilità percepito sia sulla ricerca attiva del lavoro e, in accordo con il nostro studio, suggeriscono l'opportunità di esplorare tali dimensioni nei processi di *career counseling* o, comunque, di consulenza orientativa.

Tabella 13. Struttura fattoriale costruito *Potenziale interno di Occupabilità- Modello ISFOL*

Scale validate e inserite nell'Analisi Fattoriale Generale	Estimate	S.E.	EST/S.E.	Two-Tailed p-value
Adattabilità professionale				
Orientamento al futuro	0,652	0,011	61,465	0,000
Orientamento all'apprendimento	0,808	0,008	101,678	0,000
Flessibilità	0,803	0,008	101,694	0,000
Orientamento alla pianificazione	0,781	0,008	92,454	0,000
Coping				
Evasione/evitamento	-0,299	0,014	-21,084	0,000
Analisi e valutazione della situazione e ricerca supporto sociale	0,647	0,010	66,505	0,000
Autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro				
Tolleranza alla frustrazione	0,685	0,010	69,304	0,000
Esplorazione intraprendente	0,729	0,009	77,624	0,000
Tensione propositiva	0,668	0,010	66,295	0,000
Integrazione relazionale	0,680	0,010	65,789	0,000
Percezione mercato del lavoro				
Staticità/Dinamicità	-0,106	0,015	-6,943	0,000
Incertezza/Certezza	-0,150	0,015	-9,902	0,000
Confusione/Chiarezza	-0,034	0,015	-2,212	0,027
Stress /Rilassamento	-0,001	0,015	-0,033	0,973
Reti sociali e sostegno percepito	0,247	0,015	17,004	0,000

Elaborazioni ISFOL - Output ottenuto mediante il software MPLUS

Inoltre sono stati calcolati gli indici FIT utilizzando cinque indici di bontà di adattamento per valutare la struttura fattoriale: indice in forma comparativa (CFI), indice di Tucker - Lewis (TLI), radice standardizzata media residua (SRMR), e errore quadratico medio di approssimazione (RMSEA). Tutti i valori sono significativi e confermano così la validità del modello ISFOL (CFI = 0,98; TLI = 0,97; RMSEA = 0,05; SRMR = 0,04)

In conclusione, alla luce dei risultati qui esposti e commentati possiamo sostenere che i dati ci confortano sulla verifica del modello di occupabilità ipotizzata e segnano un importante passo avanti, nella direzione di costruire un indice del potenziale di occupabilità della persona. Un tale indice assume e ci restituisce diverse valenze importanti per le successive azioni da intraprendere: una valenza predittiva e probabilistica che

assume valore in sé e una valenza di riconoscimento di una qualche forma di ricchezza (o capitale) e di qualcosa che è in potenza e che necessita di essere conosciuto e valorizzato. E, in un'ottica non solo di ricerca, ma anche di applicazione operativa (come ad esempio nelle azioni di politica attiva e nell'intervento orientativo), poter avere un indice di potenziale di occupabilità, assume valore ulteriore in quanto oggetto d'uso. Per questo, il risultato complessivo sin qui raggiunto ha due importanti valori d'uso:

- l'indice di potenziale interno dell'occupabilità¹³, a cui intendiamo pervenire, è relativo a un'area di risorse della persona significative proprio per misurare il costruito dell'occupabilità, quindi potrà rappresentare una misura valida e attendibile;
- le risorse interne individuate nel modello ISFOL di occupabilità, rappresentano dimensioni allo stesso tempo disposizionali e situazionali, di confine tra interno e esterno in continuo equilibrio dinamico. Questo dato consente, a dispetto delle dimensioni di personalità e/o quelle squisitamente cognitive, di poter intervenire per modificare comportamenti inefficaci e implementare percezioni, rappresentazioni e atteggiamenti positivi.

Il punto fondamentale, da cui ha preso avvio lo studio dell'ISFOL in questi anni, è che l'occupabilità può essere prima compresa e poi implementata, utilizzando un approccio soggettivo. Se si considera l'occupabilità come attesa o esito solo di una congiuntura socio-economica favorevole si rischia di trascurare fattori individuali, biografici e curriculari fondamentali, sui quali è possibile intervenire. Di contro, agire sugli strumenti che influenzano il mercato del lavoro è operazione complessa e politica, che non rientra certo nelle leve degli operatori e degli utenti dei servizi per il lavoro. L'ultimo dato Istat del 2015 riscontra nella popolazione tra i 15 e i 64 anni un valore del tasso di inattività che si assesta al 36,2%. Questo è un problema importante da affrontare, quando si parla di crisi e, soprattutto, di ripresa del lavoro. Se c'è una schiera sempre più vasta di persone che neanche lo cercano il lavoro, e tra questi ci sono i giovani, perché non si immaginano un futuro, allora è indispensabile intervenire con misure di politica attiva. E, in proposito, gli studi sull'occupabilità ci confermano quanto lavorare su questa dimensione promuova sentimenti di controllo sulla propria carriera diminuendo, ad esempio, la paura di rimanere disoccupati e generando nuove alternative e opportunità per i lavoratori in grado di diminuire la loro vulnerabilità in periodi di crisi economica (Bertolini, 2012; Brown, P., Hesketh, 2004, Schneider, Otto, 2009; Tymon, 2013, Salvetti, La Rosa, Bertagni, 2015). Ma se l'occupabilità, in quanto dimensione latente, non direttamente osservabile, può essere misurata solo attraverso la stima delle variabili che concorrono a determinarla, allora uno strumento di misura dell'occupabilità, come AVO, può diventare una risorsa competitiva individuale utile ed efficace, che pone enfasi alle variabili sulle quali è possibile intervenire. In questa

¹³ L'indice di potenziale interno di occupabilità, e le relative indicazioni su come calcolarlo, è in via di elaborazione e sarà pubblicato insieme alla versione definitiva del questionario AVO in Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., Bosca M.A. Una *pratica* ISFOL di orientamento specialistico: "Da AVO al progetto professionale" ISFOL, in corso di pubblicazione.

direzione abbiamo ipotizzato e verificato quanto siano costitutive del costrutto di occupabilità cinque risorse d'azione per la persona:

1. la sua adattabilità professionale, tradotta in comportamenti orientati all'apprendimento e alla ricerca di soluzioni;
2. modalità attive e non rivendicative o penalizzanti di affrontare i momenti difficili;
3. un sentimento di autoefficacia elevato, ancorabile a situazioni specifiche;
4. una percezione del mercato del lavoro chiara e precisa (verificabile anche attraverso il livello di conoscenza e di utilizzo dei servizi dedicati alla ricerca del lavoro);
5. la presenza di reti sociali utili ad assicurare un buon sostegno percepito.

Certo, se è vero che *AVO Giovani*, in prima battuta è stato sperimentato e utilizzato nell'ambito delle azioni previste per Garanzia Giovani, è fondamentale sottolineare che per sviluppare un potenziale di occupabilità dei giovani più incisivo dovremmo agire precocemente, con interventi di politiche educative finalizzate allo sviluppo di *life o soft skill* e formare quella che, in sintesi, viene definita la cittadinanza attiva. Individui competitivi e resilienti che sappiano fronteggiare situazioni complesse e creare spazi di integrazione culturale e occupazionale hanno bisogno di percorsi e programmi formativi basati sull'apprendimento di sé e sulle proprie abilità specifiche. A questo proposito auspichiamo che l'utilizzo di *AVO Giovani* possa sostenere anche il lavoro di tanti educatori e formatori e siamo pronti a sperimentare lo strumento e le misure ad esso correlate in tutti gli ambienti dell'*education*. Infine, crediamo che la definizione di un modello di occupabilità consenta di individuare la cornice entro cui collocare il passaggio tra la domanda della persona che si rivolge ai servizi per il lavoro e una successiva proposta di consulenza orientativa specialistica. Nella certezza che resta di rilevanza teorico-applicativa approfondire la mole di dati raccolti nella sperimentazione nazionale di *AVO Giovani*, anche sul fronte dell'incrocio tra variabili socio-anagrafiche e risorse per l'occupabilità, per evidenziare eventuali pattern comportamentali differenti, possiamo concludere con la consapevolezza di aver comunque fornito un contributo al potenziamento della ricerca scientifica e dell'intervento operativo sull'occupabilità.

Riferimenti bibliografici

- Avallone F., Grimaldi A., Pepe S., *Scala di percezione del mercato del lavoro* in Grimaldi A. (Ed), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007, pp. 157-161.
- Bandura A., *Self-efficacy: The exercise of control*, W.H. Freeman and Company, New York, 1997.
- Bertolini, S. *Flessibilmente giovani. Percorsi lavorativi e transizione alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*. Il Mulino, Bologna, 2012.
- Brown, P., Hesketh, A., *The Mismanagement of Talent: Employability and Jobs in the Knowledge Economy*, Oxford University Press, Oxford, 2004.
- Cavenago D., Magrin M., Martini M., Monticelli C., *Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità*, in *Ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*, Aracne, Roma, 2013.

- De Filippi R., Arthur M., *The boundaryless career: A competency based perspective*, "Journal of Organizational Behavior", n. 15, 1994, pp. 307-324.
- Di Blas L., *I test di personalità. Costruzione, scelta, interpretazione*, Carocci, Roma, 2008.
- Farnese M.L., Avallone F., Pepe S., Porcelli R., *Scala di autoefficacia percepita nella ricerca del lavoro* in Grimaldi A. (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007, pp. 172-177.
- Francescato D., Ghirelli G., *Fondamenti di psicologia di comunità*, La Nuova Italia Scientifica, Roma, 1988.
- Fugate M., Kinicki A.J., *A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implication for employee reactions to organizational change*, "Journal of Occupational and Organizational Psychology", n. 81, 2008, pp. 503-527.
- Gilardi S., Guglielmetti C., *Will I make it? Self-perceived employability in the unemployed*, "Ricerche di Psicologia", n. 1, 2015, pp. 63-87.
- Grimaldi A., (a cura di), *Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*, ISFOL, Roma, 2007.
- Grimaldi A., (a cura di), *Rapporto Orientamento 2010. Offerta e domanda di orientamento in Italia* ISFOL, Roma, 2011
- Grimaldi A., (a cura di), *Rapporto Orientamento 2011. Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*, ISFOL, Roma, 2012.
- Grimaldi A., Avallone F. (a cura di), *Pensare il futuro. Una pratica di orientamento in gruppo* ISFOL, Roma 2005 (Studi e Ricerche).
- Grimaldi A., Bosca M.A., Porcelli R., Rossi A., *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.
- Grimaldi A., Ghislieri C., Montalbano G., *Le dimensioni del coping e dell'attribuzione causale nell'orientamento: due strumenti ISFOL*, ISFOL, Roma, 2006.
- 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., 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.
- Grimaldi A., Porcelli R., Rossi A., Bosca M.A., *Da AVO al progetto professionale*, ISFOL, Roma, in corso di pubblicazione, 2016.
- Grimaldi A., Quaglini G.P., (a cura di), *Tra orientamento e auto-orientamento, tra formazione e autoformazione*, ISFOL, Roma, 2005.
- Lavanco G., Novara C., *Elementi di psicologia di comunità*, McGraw Hill, Milano, 2002.
- Lazarus R.S., Folkman, S., *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York, 1984.
- Mäkikangas A., De Cuyper N., Mauno S., Kinnunen U., *A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity*. "European Journal Of Work and Organizational Psychology", 22 (2013), n. 4, pp. 490-503.
- McArdle S., Waters L., Briscoe, J.P., Hall, D.T. *Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital*. "Journal of Vocational Behavior", 71, (2007), pp. 247-264.

- Rolandi A., (a cura di), *Capitale psicologico. Un asset chiave per il terzo millennio*. Franco Angeli, Milano, 2015.
- Salveti, F., La Rosa, M., Bertagni. B., *Employability, Knowledge, Skills and Abilities for the "Glocal" World: Foreword*, "Sociologia del Lavoro", n. 137, 2015, pp. 7-13.
- 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. career choice and development*, in D. Brown e Associates, Jossey Bass, San Francisco, 2002 (4th ed.), pp. 149-205.
- Savickas M.L. Porfeli E.J., *Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries*, "Journal of Vocational Behaviour", 80, (2012), pp. 661 -673.
- Schneider, K., Otto, H.U., *From Employability Towards Capability*, Forward, Luxembourg, 2009.
- Tymon, A., *The student perspective on employability*, "Studies in Higher Education", n. 38, 2013, pp. 841-856.
- Williams S., Dodd L.J., Steele C., Randall R., *A systematic review of current understandings of employability*, "Journal of education and work", 2015, pp. 1-25 (pubblicazione online).

Per citare questo articolo: Anna Grimaldi, Alessia Rossi, Rita Porcelli, Emanuela Silvi e Maria Antonietta Bosca, *Il questionario Isfol AVO Giovani. Studio di validazione*, "Osservatorio Isfol", V (2015), n. 4, pp. 173-205.